

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENDIDIKAN DAN TAMBAHAN
PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH KABUPATEN PINRANG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**HABIBIE
2017.MM.2.0827**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIAN
2020**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENDIDIKAN DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN PINRANG

Oleh :

HABIBIE
2017.MM.2.0827

Telah dipertahankan didepan penguji
Pada tanggal 12 Februari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,



Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M

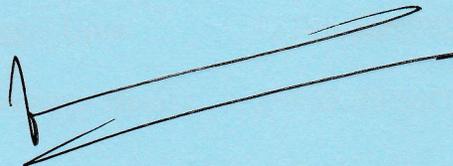


Dr. H. Mukhtar Hamzah, S.E., M.M

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,



Dr. Maryadi, S.E., M.M



Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

**HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

JUDUL TESIS :

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENDIDIKAN DAN TAMBAHAN
PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN
PINRANG

Nama Mahasiswa : Habibie
Nim : 2017MM20827
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M
Anggota : Dr. H. Mukhtar Hamzah, S.E., M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si
Dosen Penguji 2 : Dr. H. Saripuddin D, S.Pd, S.E., M.M
Tanggal Ujian : 12 Februari 2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diprosese sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nimor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Februari 2020

Mahasiswa Ybs,



HABIBIE
2017MM20827

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul : ” Pengaruh Budaya Organisasi, Pendidikan dan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang ”.

Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S.A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setianya hingga akhir zaman.

Berkenaan dengan penulisan tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M selaku pembimbing I dan Bapak Dr. H. Mukhtar Hamzah, S.E., M.M selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, Kepada :

1. Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, Hormat Mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Magister Manajemen, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.

4. Bapak/Ibu Dosen dan Staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
5. Kepala BAPPEDA atas dukungan dan bantuannya selama pelaksanaan penelitian.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama yang penuh dengan sukacita.
7. Orang Tua, Istri, Anak dan semua keluarga yang selama ini memberikan dukungan moral, semangat serta dukungan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini serta semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Makassar, Februari 2020

Penulis

HABIBIE

ABSTRAK

HABIBIE (2017MM20827). Pengaruh Budaya Organisasi, Pendidikan dan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang (dibimbing oleh Mashur Razak dan Mukhtar Hamzah)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Pengaruh budaya organisasi, pendidikan dan tambahan penghasilan pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang, 2) Pengaruh budaya organisasi, pendidikan dan tambahan penghasilan pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang, dan 3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survei yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Oktober sampai November 2019. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang yang berjumlah 72 orang (Data Desember 2019). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 72 orang pegawai. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Budaya organisasi (X1), pendidikan (X2) dan tambahan penghasilan pegawai (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang, 2) Budaya organisasi (X1), pendidikan (X2) dan tambahan penghasilan pegawai (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang, dan 3) Variabel tambahan penghasilan pegawai yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang.

Kata kunci : budaya organisasi, pendidikan, tambahan penghasilan dan kinerja



ABSTRACT

HABIBIE (2017MM20827). The Influence of Organizational Culture, Education and Additional Employee Income on Employee Performance at the Regional Development Planning Agency of Pinrang Regency (supervised by Mashur Razak and Mukhtar Hamzah)

This study aims to analyze: 1) The influence of organizational culture, education and additional employee income partially on employee performance at the Regional Development Planning Agency of Pinrang Regency, 2) The influence of organizational culture, education and additional employee income simultaneously on employee performance at the Development Planning Agency Region of Pinrang Regency, and 3) The most dominant variable has an effect on employee performance at the Regional Development Planning Board of Pinrang Regency.

This research approach uses survey research that takes a sample from one population and uses a questionnaire as the main data collection tool. The research was carried out at the Regional Development Planning Agency of Pinrang Regency. The time of the study was carried out from October to November 2019. The population used in this study were all employees of the Regional Development Planning Agency of Pinrang Regency, totaling 72 people (December 2019 data). The sample is part of the number and characteristics possessed by the population. The sample selection in this study was carried out using the saturated sampling method (census) by determining all the population as a total sample of 72 employees. Quantitative data analysis technique obtained from the questionnaire results using multiple regression analysis (multiple regression analysis).

The results show that: 1) Organizational culture (X1), education (X2) and additional employee income (X3) partially have a positive and significant effect on the performance of the Pinrang Regency Regional Development Planning Agency's employees, 2) Organizational culture (X1), education (X2) and additional employee income (X3) together have a positive and significant effect on the performance of the Pinrang Regency Regional Development Planning Agency's employees, and 3) The most dominant additional employee income variable affects the performance of the Pinrang Regency Regional Development Planning Agency's employees.

Keywords: organizational culture, education, additional income and performance



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM.....	i
PENGESAHAN TESIS	ii
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	11
2.2. Budaya Organisasi.....	14
2.3. Pendidikan.....	18

2.4.	Tambahan Penghasilan Pegawai	24
2.5.	Kinerja.....	28
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN		
3.1.	Kerangka Konseptual.....	33
3.2.	Hipotesis Penelitian	38
3.3.	Definisi Operasional Variabel	38
BAB IV METODE PENELITIAN		
4.1.	Pendekatan Penelitian	41
4.2.	Tempat dan Waktu Penelitian	41
4.3.	Populasi dan Sampel	42
4.4.	Jenis dan Sumber Data.....	42
4.5.	Teknik Pengumpulan Data	43
4.6.	Instrumen Penelitian	43
4.7.	Skala Pengukuran Variabel	46
4.8.	Teknik Analisis Data.....	46
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1.	Hasil Penelitian.....	50
5.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	50
5.1.2.	Identitas Responden	58
5.1.3.	Deskripsi Variabel Penelitian	60
5.1.4.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	67
5.1.5.	Uji Asumsi Klasik	70
5.1.6.	Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	74
5.1.7.	Pengujian Hipotesis.....	76
5.2.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	85
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN		
6.1	Simpulan	94
6.2	Saran	95

6.3. Keterbatasan Penelitian.....	96
-----------------------------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin	58
Tabel 5.2. Sebaran Responden menurut Kelompok Umur.....	59
Tabel 5.3. Sebaran Responden menurut Masa Kerja	60
Tabel 5.4. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Budaya Organisasi.....	61
Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Pendidikan	63
Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai.....	64
Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja	66
Tabel 5.8. Hasil uji item variabel.....	68
Tabel 5.9. Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel.....	69
Tabel 5.10. Hasil Uji Multikolinearitas.....	70
Tabel 5.11. Hasil Uji Autokorelasi	72
Tabel 5.12. Hasil Perhitungan Regresi.....	75
Tabel 5.13. Hasil Uji t	77
Tabel 5.14. Hasil Uji F	81
Tabel 5.15. Hasil Uji Beta	83
Tabel 5.16. Hasil Uji Determinasi	84

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian	37
Gambar 5.1. Grafik scatter plot.....	71
Gambar 5.2. Uji Normalitas.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN KUISIONER PENELITIAN

LAMPIRAN DATA RESPONDEN

LAMPIRAN HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini, yang ditandai dengan perubahan yang cepat, diperlukan suatu organisasi atau institusi untuk melakukan perubahan di seluruh bagian dari organisasi tersebut. Dengan terbatasnya SDM yang ada, organisasi diharapkan memiliki opsi untuk meningkatkannya sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai..

Dalam penyelenggaraan pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia, arah strategi pengembangan sumber daya aparatur telah dituangkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan, antara lain Peraturan Pemerintah (PP) dan Peraturan Daerah (Perda) tentang penyelenggaraan swasembada daerah atau biasa disebut otonomi daerah. Upaya untuk meningkatkan kualitas aparatur sipil negara dilakukan dengan meningkatkan bantuan pemerintah dan metodologi yang dipoles, seperti halnya menjalankan kerangka kerja yang bergantung pada prestasi dengan aturan pemberian hadiah dan wewenang, memperluas kapasitas keterampilan yang dapat dibuktikan oleh peraturan dalam melayani daerah setempat. dan tanggung jawabnya dalam mengawasi sumber daya negara secara lugas, bersih, dan terbebas dari penyalahgunaan”.

Pengalaman sejarah panjang menuntut perlunya perenungan ulang atas semua peran yang dimiliki. Tjokrowinoto (2010) mengemukakan bahwa budaya birokrasi dapat bersifat tidak produktif terhadap pembangunan daerah dan nasional.

Cara hidup patrimonialisme dan patron client menguasai hubungan antara pegawai negeri, hubungan antara administrator dan pengaruh keuangan mengubah ide organisasi menjadi keuntungan bersama yang berkolusi dengan pengaruh moneter untuk memajukan diri mereka sendiri, budaya yang berfokus pada keamanan dan kontrol posisi dan kualitas realisme dan indulgensi. Kemudian, Sujatmo (2010) menyebutkan bahwa terjadi penyimpangan antara kekuasaan dan moral. Kondisi ini, tidak terlepas dari perilaku birokrasi sebagai perilaku organisasi.

Perilaku organisasi yang ditunjukkan oleh para anggota organisasi sering diwarnai oleh kepentingan organisasi yang bersangkutan. Peranan seorang pemimpin menjadi sangat penting dalam penciptaan perilaku organisasi yang ideal, yaitu didasarkan pada pandangan bahwa kepentingan individu dan kepentingan organisasi tidak harus berada di jalur yang bertentangan, tetapi pada kondisi yang selaras, di tengah kompleksitasnya kebutuhan individu.

Berdasarkan observasi pendahuluan yang dilakukan, nampaknya masih terdapat beberapa indikasi yang dapat menunjukkan belum maksimalnya peranan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang untuk menunjang dalam penerapan fungsi keuangan pemerintah daerah dengan demikian kejadian tersebut menunjukkan dengan masih adanya keluhan dinas lain terhadap kinerja

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam pelaksanaan administrasi kesekretariatan dan administrasi keuangan yang masih kurang efisien dan efektif.

Demikian pula masih terdapatnya pegawai memiliki kebiasaan terlambat masuk kantor, kurang memiliki semangat kerja, lambat menyelesaikan tugas-tugas kantor dan melakukan pekerjaan lain diluar kantor, sistem dan nilai kerja belum menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif serta belum adanya pemahaman tugas secara benar sesuai fungsi dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya.

Pada dasarnya kualitas sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Permasalahan yang kerap timbul dapat menentukan kualitas manusia, agar senantiasa teliti dan memperhatikan setiap bagiannya. Sumber daya manusia merupakan bagian dari sumber daya suatu organisasi atau sistem, dan diharapkan menjadi mesin dan penentu sumber daya manusia lainnya. Oleh karena itu, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau sistem akan tergantung pada faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Dampak budaya organisasi berfokus pada efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi merupakan bagian penting dari pemahaman organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang menciptakan lingkungan yang mendukung pelatihan dan peningkatan kualitas berkelanjutan. Budaya merupakan faktor penting dalam membantu menciptakan tip yang dapat meningkatkan motivasi seseorang dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan, karena budaya

organisasi merupakan gejalanya. Dari segi tingkat pendidikan, pada akhirnya dapat membantu membentuk budaya organisasi, sebaliknya budaya organisasi yang sudah terbentuk dapat mempengaruhi kinerja seseorang atau karyawan.

Budaya adalah cara berpikir tentang lingkungan untuk mencapai tujuan, cenderung bertindak, mendefinisikan, dan menciptakan hubungan yang dinamis dan nyata. Budaya organisasi juga dapat dilihat sebagai aturan atau undang-undang yang ada dalam organisasi dan akan menjadi pedoman bagi sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta nilai-nilai perilaku. Dengan kata lain, budaya organisasi dapat dilihat sebagai suatu bentuk perilaku manusia dalam suatu organisasi yang terdiri dari keterampilan berpikir, bertindak, dan berkomunikasi yang diperoleh dari proses pelatihan karyawan.

Efisiensi dan efektivitas merupakan dampak dari budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat mampu membentuk citra organisasi yang memberikan keunggulan kompetitif atas organisasi lain. Budaya organisasi adalah pendapat yang diyakini oleh anggota, sehingga budaya organisasi berbeda dengan organisasi lain.

Dengan demikian, budaya organisasi menjadi faktor penting dalam memahami organisasi secara keseluruhan. Budaya merupakan sistem nilai organisasi yang akan mempengaruhi kinerja dan perilaku pegawai. Orang yang cakap dan efektif tidak tergantung pada orang lain, tetapi yang perilakunya tidak sesuai dengan budaya organisasi, orang tersebut tidak akan berhasil dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan dilihat sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi, melayani, berkreasi, dan memiliki komitmen yang

tinggi terhadap visi budaya untuk mempengaruhi perilaku anggotanya. anggota dalam organisasi. Oleh karena itu, semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi kohesi yang pada akhirnya akan menghasilkan prestasi kerja.

Dalam kehidupan bermasyarakat, seseorang tidak dapat terlepas dari budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta dalam masyarakat baik dalam lingkungan keluarga, lingkungan organisasi, lingkungan kerja maupun bisnis. Budaya yang membedakan satu dengan yang lainnya adalah dalam cara berinteraksi dan bertindak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok menjadi satu persepsi yang menghasilkan keseragaman dalam berperilaku atau bertindak. Seiring berjalannya waktu, budaya yang terbentuk dalam organisasi dapat dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara menyeluruh.

Setiap organisasi memiliki karakteristiknya masing-masing, baik dalam hal tujuan, visi dan misi, maupun berbagai sumber daya yang tersedia (karyawan). Pada dasarnya, setiap organisasi mengharapkan kinerja terbaik dari seluruh karyawannya. Kinerja karyawan yang baik akan membantu organisasi mencapai tujuannya. Dan untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan keterlibatan yang baik dari organisasi dan karyawan. Organisasi yang menyediakan fasilitas fisik berupa penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pelatihan, pendidikan pegawai, yang diharapkan kelak mampu memberikan sumbangsih dan kontribusi kepada organisasi. Pegawai merupakan aset organisasi, sehingga organisasi perlu melakukan pengujian serta mencukupi kebutuhan pegawai. Kebutuhan dasar setiap pegawai, dimana pun mereka berada, adalah rasa aman dan nyaman dalam

menjalankan tugasnya sebagai karyawan dan dalam peran pentingnya. Seseorang yang bekerja karena ada tujuan yang ingin dicapai dan berharap setiap kegiatan kerja yang dilakukannya akan membawa hasil dan menempatkan dirinya dalam keadaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya peningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaan. Dijelaskan pula bahwa pelatihan (*training*) merupakan sebuah kegiatan yang dibentuk untuk merubah perilaku kerja pegawai dalam upaya peningkatkan kinerja organisasi.

Program pendidikan dan pelatihan diperlukan untuk melatih karyawan profesional yang berkualitas untuk mencapai peningkatan kinerja. Program pelatihan dan pendidikan memiliki efek ganda pada karyawan. Di satu sisi berperan dalam menentukan tanggung jawab dan fungsi, di sisi lain sebagai bentuk peningkatan karir memungkinkan untuk menempati jabatan yang lebih tinggi

Kelebihan dan kemampuan pegawai dapat dipengaruhi oleh tingginya tingkat pendidikan, intensitas pelatihan yang diikuti, besarnya motivasi, etika profesional, mentalitas dan kapasitas fisik pegawai. Tingkat pendidikan bukan hanya memberi pengetahuan yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga menjadi dasar pengembangan diri dan kemampuan untuk berhasil melaksanakan tugas dengan menggunakan fasilitas yang ada. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Bahkan, kinerja satu orang mungkin berbeda dari yang lain. Peningkatan kinerja pegawai memerlukan suatu kekuatan pendorong atau faktor yang dapat menyebabkan kinerja pegawai dapat memenuhi harapan organisasi. Faktor yang dapat meningkatkan kinerja meliputi dua faktor, yaitu faktor intrinsik (tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, kesehatan dan pengalaman) dan faktor ekstrinsik (remunerasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, sarana dan prasarana kerja serta interaksi).

Kewajiban utama yang penting untuk dipertimbangkan terhadap pegawai di organisasi yakni salah satunya dengan terpenuhi kesejahteraan dalam bentuk imbalan atas hasil kerja seorang pegawai. Kompensasi yang dalam penelitian ini berupa tambahan penghasilan pegawai merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi dapat dibagi menjadi dua kelompok: kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung dapat berbentuk gaji pokok dan gaji variabel, tetapi juga dapat berbentuk tunjangan kompensasi tidak langsung.

Kompensasi secara langsung yang diperoleh pegawai sebagai kompensasi atau imbalan dasar disebut dengan gaji pokok. Gaji adalah salah satu faktor pendorong atau motivasi pegawai untuk bekerja dan mengabdikan seutuhnya terhadap organisasi. Faktor gaji dan kompensasi berupa tunjangan kinerja masih dirasakan belum optimal pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang.

Fungsi dari motivasi dan kemampuan adalah kinerja. Seseorang harus memiliki motivasi dan kemampuan tertentu untuk menyelesaikan tugas. Motivasi dan keterampilan seorang karyawan tidak akan cukup efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas dan memadai tentang bagaimana dan apa yang dilakukan. Kinerja adalah perilaku yang ditunjukkan secara nyata oleh seseorang sebagai hasil pencapaian dalam pekerjaan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau institusi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang cukup penting dalam upaya perusahaan atau institusi mencapai tujuan.

Dari berbagai konsep yang telah diuraikan dan berkenaan dengan fakta empirik menyangkut kinerja aparatur sipil negara, Selanjutnya kami menerapkan tiga variabel independen dalam penelitian ini. Budaya organisasi, pelatihan, dan pendapatan tambahan pegawai merupakan variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai. Oleh karena itu, dengan mendasari permasalahan diatas, peneliti akan mengambil judul : “Pengaruh Budaya Organisasi, Pendidikan dan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang”

1.2. Rumusan Masalah

Dasar yang melatar belakangi masalah tersebut diatas, maka yang menjadi permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi, pendidikan dan kompensasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai atau ASN pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang ?

2. Apakah budaya organisasi, pendidikan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang ?
3. Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang, Variabel apa yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja ASN?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan agar dapat diketahui dan dianalisis:

1. Besarnya pengaruh budaya organisasi, pendidikan dan kompensasi secara parsial atas kinerja ASN atau pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang.
2. Pengaruh budaya organisasi, pendidikan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja ASN pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Pinrang.
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh atas kinerja ASN pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberi masukan kepada pemerintah (penentu kebijakan) sebagai dasar pertimbangan yang tepat dalam merumuskan strategi yang efektif untuk mengembangkan kapasitas Pegawai Negeri Sipil guna meningkatkan kinerja melalui peningkatan budaya organisasi, pendidikan dan kompensasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang.

2. Memberi sumbangan pemikiran kepada pemerintah Kabupaten Pinrang dalam mengambil kebijakan bagi pengembangan pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Pinrang.
3. Mengembangkan konsep teoritis untuk memperkaya khasanah Ilmu Manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkenaan dengan pengembangan kinerja Pegawai Negeri Sipil
4. Memberikan manfaat penulis selaku ASN atau pegawai dari segi akademis sehingga diharapkan mampu berbagi pengalaman kepada seluruh *stake holders* yang terlibat dalam pengembangan SDM dan kinerja.
5. Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi salah satu pedoman dalam peningkatan kinerja pegawai dalam rangka mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang survive.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti yang terkait dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Nurul Hidayah, Tahun 2016, dengan Judul; Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta). Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linear sederhana yang memiliki nilai t hitung sebesar 2,142 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,991. Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linear sederhana yang memiliki nilai t hitung sebesar 6,595 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,991 serta koefisien mediasi 0,154. Sehingga dapat ditarik disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.
2. Agus Suryanto, 2011. Judul; Pengaruh pemberian tunjangan professional guru terhadap peningkatan kinerja guru jenjang SMA RSBI Kota Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan (bersama-sama) antara dua

variabel bebas yaitu variabel pemberian tunjangan professional guru dan variabel motivasi kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja guru.

3. Donny Prakasa Utama, 2010. Judul ; Pengaruh disiplin kerja dan sistem kompensasi pegawai negeri sipil terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Negara. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan sistem kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Negara.
4. Ita Suryaningsih, 2011. Judul; Kinerja pegawai ditinjau dari motivasi berprestasi dan iklim organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan iklim organisasi secara bersama sama memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. (Nilai F sebesar 9.071 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,001, $p < 0,01$).
5. Sulaiman (2014) Judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang yang diambil secara random sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan path analysis. Hasil penelitian memberikan indikasi bahwa gaya

kepemimpinan dan gaya komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sekretariat. Secara tidak langsung gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sekretariat melalui kinerja pegawai. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja sekretariat adalah variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0,483. Dalam meningkatkan kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya maka gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi dipandang perlu untuk dilakukan perbaikan, karena gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga berdampak kepada kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya. Berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk perbaikan pekerjaan dimasa depan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, gaya komunikasi, kinerja pegawai dan kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya.

6. Wenny Soliany Permata Sari, 2010. Judul ; Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pelayanan kependudukan di kelurahan Petojo Utara Kecamatan Gambir Kota Administrasi Jakarta Pusat. Hasil penelitian bahwa dari hasil perhitungan regresi maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ternyata pengaruh kompensasi terhadap kinerja pelayanan lebih dominan dibandingkan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pelayanan.

2.2. Budaya Organisasi

Berbicara mengenai organisasi, apa saja yang muncul dalam pikiran kita? Bahwa organisasi itu merupakan sebuah tempat untuk melaksanakan berbagai jenis kegiatan? Organisasi selalu terdiri dari sekelompok orang diharapkan bisa bekerja sama sebaik mungkin, hingga sasaran-sasaran tertentu dapat dicapai bersama? Bahwa organisasi dibentuk untuk mencapai aneka macam tujuan dan sasaran? Bahwa ada organisasi bersifat sederhana, dan ada pula organisasi yang bersifat kompleks? Semua pertanyaan yang dikemukakan mengandung unsur kebenaran.

Apabila melihat kondisi di sekeliling kita, maka dapat dikatakan bahwa kehidupan kita sebagai manusia modern seringkali dipengaruhi berbagai jenis organisasi. Apabila kita memerlukan surat keterangan izin usaha maka kita mengurusnya melalui organisasi pemerintah.

Organisasi merupakan proses dinamik, yang dalam susunannya meliputi berbagai macam subproses. Akan tetapi, dari sudut pandang manapun kita melihat tentang organisasi tetap pribadi kitalah yang merupakan inti dari organisasi-organisasi tersebut.

Tangkilisan (2012:05). Mengemukakan unsur manusia merupakan faktor penting karena selalu berperan aktif dan memimpin dalam setiap organisasi. Oleh karena itu, penting untuk bekerja sama dalam organisasi untuk mengkoordinasikan ide-ide untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini juga dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok

Kepegawaian, yang dalam penafsirannya ditegaskan bahwa pelaksanaan tugas yang benar sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur, terutama peningkatan pegawai

Mc Kenna dan Beech berpendapat bahwa: “Budaya yang kuat mendasari aspek kunci pemaksaan fungsi organisasi dalam hal *efisiensi, inovasi, kualitas* serta mendukung reaksi yang tepat untuk membiasakan mereka terhadap kejadian-kejadian, karena etos yang berlaku mengakomodasikan ketahanan“ Mc Kenna, et.al. (2012:19). Menurut Ndraha (2013:123) berpendapat “Budaya kuat juga bisa dimaknai sebagai budaya yang dipegang secara intensif, secara luas dianut dan semakin jelas disosialisasikan dan diwariskan dan berpengaruh terhadap lingkungan dan perilaku manusia”. Budaya yang kuat akan mendukung terciptanya prestasi positif bagi anggotanya, dalam hal ini budaya yang diinternalisasikan oleh pimpinan akan mempengaruhi sistem perilaku pendidik dan pegawai bawahannya di dalam maupun di luar organisasi.

Silalahi (2012:8) berpendapat, bahwa budaya Organisasi harus diarahkan pada penciptaan nilai, yang pada dasarnya merupakan elemen yang tertanam dalam budaya organisasi. Artinya, harus mengandung unsur-unsur seperti keyakinan, nilai, norma, gaya, keyakinan, dan keyakinan terhadap kemampuan pekerja. Untuk mewujudkan budaya organisasi yang tertanam, harus ada konsolidasi atau penyatuan pandangan sebelum itu. Dan dapat menerapkan praktik manajemen berikut :

- a. Sebuah. Buat bahasa dan warna yang sama dengan konsep yang muncul.
- b. Tentukan batas antar kelompok.
- c. Kewenangan dan status distribusi.
- d. Pengembangan Syariat, tarekat dan marifat yang mendukung norma kebersamaan
- e. Mentukan reward dan ganjaran.
- f. Jelaskan perbedaan agama dan ideologi
- g. Budaya profesional

Dalam perkembangannya, dapat diketahui adanya hubungan antara budaya dan desain organisasi berdasarkan pada *design culture* yang akan diterapkan. Agar bisa dipahami desain organisasi tersebut (McKenna, et.al, 2012:65) membagi empat jenis budaya organisasi:

- a. Budaya kekuasaan (*Power culture*)

Budaya ini menekankan pada sejumlah kecil pemimpin yang menggunakan lebih banyak kekuatan untuk memberi perintah. Budaya kekuasaan juga diperlukan asalkan sesuai dengan persepsi dan keinginan para anggota organisasi.

ASN atau pegawai membutuhkan peraturan dan pemimpin yang memiliki tujuan dan yang benar dalam mendefinisikan semua perintah dan kebijakan. Karena menyangkut keyakinan dan sikap tegas untuk memajukan lembaga organisasi. Kebijakan masih mengikuti manajemen keluarga, peran pemilik institusi terlalu dominan dalam mengendalikan suatu keputusan,

terkadang lupa bahwa nilai profesionalisme adalah penyebab runtuh dan mundurnya suatu organisasi.

b. Budaya peran (*Role culture*)

Budaya Peran berkaitan dengan aturan organisasi dan prosedur birokrasi seperti peran yang jelas, jabatan dll. Karena dengan begitu sistemnya akan stabil. Keyakinan pada asumsi dasar tentang kejelasan status, lokasi, atau peran yang jelas mendorong pembentukan budaya positif yang diharapkan dapat membantu stabilisasi organisasi. Sehingga, hampir semua orang menginginkan peran dan status yang jelas dalam organisasi.

c. Budaya pendukung (*Support culture*)

Support culture atau budaya pendukung adalah budaya di mana kelompok atau komunitas mendukung atau mendorong orang-orang yang berusaha untuk mengintegrasikan dan berbagi nilai dalam organisasi. Selain budaya peran menginternalisasikan suatu budaya diperlukan adanya budaya pendukung yang disesuaikan dengan koridor dan keyakinan anggota dibawah. Budaya pendukung ditentukan oleh pihak pimpinan ketika organisasi atau institusi tersebut didirikan oleh pendirinya yang tertuang dalam visi maupun misi organisasi tersebut. Didalamnya terdapat keselarasan antara struktur, strategi dan budaya itu sendiri. Perubahan dapat terjadi dengan menanamkan kebiasaan atau budaya untuk belajar secara terus menerus atau *longlife education*

d. Budaya Prestasi (*Achievement culture*)

Budaya berprestasi atau *Achievement culture* adalah budaya dalam suatu organisasi yang dilandasi oleh dorongan individu atau diri sendiri, melalui upaya-upaya untuk memajukan keberhasilan diri sendiri dan memperoleh prestasi kerja. Jenis budaya berprestasi ini telah diterapkan pada lingkungan akademik yang berkaitan dengan kemandirian. Dalam penggunaan metode pengajaran, pelaksanaan penelitian dan pengabdian, serta penguatan otonomi kampus, perhatian lebih dicurahkan pada pembinaan tenaga akademik yang baik, mandiri, profesional, dan cakap dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan tinjauan Silalahi (2014:25-32) yang memandang budaya kerja dapat dilihat dari segi *teologi* dan *deontology*, misal pandangan *filsafat Konfutse*, etika Kristen dan prinsip agama Islam. Ada tiga agama di peradaban Timur dan bahkan manajemen Barat mulai mempertimbangkan manajemen alternatif, menyebar ke manajemen Barat setelah melihat kekuatan ekonomi negara-negara kuning seperti Cina, Korea, Jepang dan Korea menjadi sangat kuat. Keseimbangan kekuatan ras kuning Asia yang diwakili oleh Jepang, Korea, dan China, tentu saja tidak bisa diabaikan begitu saja, potensi kekuatan ekonomi negara-negara Muslim, yang dari segi jumlah penduduk, cukup menjanjikan untuk menjadi pasar potensial.

2.3. Pendidikan

Pendidikan merupakan proses pendewasaan yang dilakukan secara terencana melalui proses belajar dan mengajar. Proses pendidikan pada tingkat

organisasi dilakukan dalam bentuk pendidikan dan latihan dimana bertujuan untuk meberdayakan ASN atau pegawai agar memiliki keahlian dan kapasitas untuk melaksanakan tugasnya. Pendidikan yang diberikan akan memperluas wawasan, menimbulkan rasa cinta serta melatih keterampilan melalui komunikasi dialogis dan mengandung unsur serupa yang diyakini dapat menimbulkan motivasi, menuntut pendidik untuk memiliki metode pengajaran tertentu. Metode pelatihan dapat berupa ceramah, demonstrasi dan diskusi untuk memberikan pemahaman pengetahuan, pemahaman aplikasi dan pemahaman analisis, sintesis dan evaluasi, Syah (2012:202).

Menurut Notoatmodjo (2010) pendidikan merupakan upaya persuasi atau pembelajaran kepada masyarakat, agar masyarakat mau melakukan tindakan-tindakan (praktik) untuk memelihara (mengatasi masalah-masalah), dan meningkatkan kesehatannya. Perubahan pola dan sikap atau tindakan kearah yang lebih baik didasarkan pada pengetahuan dan kesadarannya melalui proses belajar, sehingga perilaku tersebut diharapkan mampu berlangsung lama /long lasting dan menetap/ langgeng karena didasari oleh kesadaran.

Tingkat atau jenjang pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang kontinyu atau berkelanjutan, yang penetapannya didasarkan pada tingkat pertumbuhan peserta didik, tingkat kesulitan materi pengajaran dan cara penyajian materi pengajaran (Ihsan, 2011). Berdasarkan Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2013 menjelaskan bahwa indeks pendidikan meliputi pencapaian pendidikan dan kesesuaian jurusan. Pencapaian pendidikan adalah

tahapan pendidikan yang ditentukan oleh tingkat perkembangan siswa, tujuan yang ingin dicapai, dan kapasitas perkembangannya.

Tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Henry Simamora dalam Ambar T. Sulistiyani & Rosidah (2013: 174) yaitu:

1. Memperbaiki kinerja
2. Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi
3. Membantu memecahkan masalah operasional
4. Mengorientasikan pegawai terhadap organisasi
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi
6. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasarannya.

Siagian, P Sondang (2012:185-186), menjelaskan terdapat beberapa langkah atau tahapan yang mesti dilalui dalam pelatihan. Tahapan tersebut adalah:

1. Penentuan Kebutuhan

Analisa kebutuhan itu harus mampu mendiagnosa paling sedikit dua hal, yaitu masalah-masalah yang dihadapi sekarang dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul di masa depan.

2. Penentuan Sasaran

Mendefinisikan tujuan yang ingin dicapai dapat bersifat teknis tetapi juga dapat melibatkan perilaku

3. Penetapan Isu Program

Sifat suatu program pelatihan dapat ditentukan paling tidak oleh dua faktor, yaitu hasil analisis untuk menentukan kebutuhan dan target yang ingin dicapai.

4. Identifikasi Prinsip-Prinsip Belajar

Ada lima prinsip pembelajaran yang layak diterapkan, yaitu partisipasi, pengulangan, relevansi, transfer, dan umpan balik

5. Pelaksanaan Program

Diselenggarakannya program pelatihan pada dasarnya bersifat situasional. Artinya, dengan adanya penekanan pada perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan para peserta, penerapan prinsip-prinsip belajar terlihat pada penggunaan teknik-teknik tertentu pada proses belajar mengajar.

6. Penilaian Pelaksanaan Program

Pelaksanaan program pelatihan dikatakan sukses jika dalam diri para peserta pelatihan terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi dikatakan baik jika terjadi dua hal, yaitu jika meningkatnya kemampuan peserta dalam menjalankan tugas dan perubahan sikap perilaku yang tercermin dalam sikap, disiplin dan semangat kerja.

Barnardin dan Russel dalam Ambar T. Sulistiyani & Rosidah (2013: 178), mengemukakan bahwa program pelatihan memiliki tiga fase operasional yakni:

1. Pengkajian kebutuhan pelatihan dengan tujuan mengumpulkan informasi untuk menentukan apakah suatu program pelatihan diperlukan atau tidak.

2. Pengembangan program pelatihan (*development*), memiliki tujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dengan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pelatihan.
3. Evaluasi program pelatihan (*evaluation*), memiliki tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Soekidjo (2013:37) berpendapat, secara umum pendidikan dan pelatihan pegawai dapat dibagi menjadi dua metode:

1. Metode di dalam pekerjaan (*On The Job Site*)

Bentuk pelatihan ini adalah pengangkatan pegawai baru oleh pegawai yang sudah berpengalaman. Menurut T. Hani Handoko (2010:112), metode on the job site merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Latihan menggunakan metode ini dilakukan di lingkungan kerja. Pegawai menerima pelatihan kerja baru di bawah pengawasan langsung pelatih atau supervisor yang berpengalaman (pegawai lain). Metode pelatihan ini dinilai lebih ekonomis karena pegawai terlibat langsung.

2. Metode di luar pekerjaan (*Off The Job Site*)

Pendidikan dan pelatihan dengan cara ini berarti pegawai sebagai peserta pendidikan dan pelatihan untuk sementara meninggalkan kegiatan kerja. Ada dua teknik untuk metode ini, yaitu:

a. Teknik Presentasi Informasi

Teknologi penyajian informasi adalah untuk menyajikan informasi, dan tujuannya adalah untuk memperkenalkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan baru kepada peserta. Harapan akhir dari proses pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta adalah apa yang akan diadopsi oleh peserta pendidikan dan pelatihan dalam pekerjaan mereka di masa depan.

b. Teknik Simulasi

Simulasi adalah penentuan karakteristik dan perilaku tertentu di dunia nyata sehingga peserta dapat menyadari situasi kehidupan nyata. Dengan demikian, peserta diklat dapat melakukan pekerjaan simulasi saat kembali ke tempat kerja semula.

Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara sebagai aparatur negara merupakan sumber daya manusia bagi pembangunan negara, memiliki peran strategis, baik dalam mengatur kehidupan bernegara maupun dalam kondisi pembangunan yang serasi dan berhasil. Upaya pengembangan pegawai sangat penting, termasuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti berbagai jenis pendidikan, pelatihan dan kursus, baik teknis maupun struktural, serta pendidikan formal pendidikan, baik pendidikan strata satu (S1) maupun strata dua (S2). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2010 mengenai Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Aparatur Sipil Negara, pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan antara lain:

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap agar dapat menjalankan fungsinya sesuai dengan karakter dan etika ASN sesuai dengan kebutuhan institusi.
2. Menciptakan Aparatur Sipil Negara yang dapat menjadi perekat bagi persatuan dan kesatuan.
3. Menetapkan sikap dan semangat yang berorientasi pada pelayanan untuk melayani, mengayomi dan memberdayakan masyarakat
4. Menciptakan kesamaan visi dan pola pikir dalam menjalankan misi pemerintahan dan bergerak menuju tata pemerintahan yang baik.

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan faktor utama sumber daya manusia aparatur negara yang berperan menentukan dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan pemerintahan di Kabupaten Pinrang.

2.4. Tambahan Penghasilan Pegawai

Komponen pendapatan ASN adalah gaji, tunjangan dan honorarium, termasuk lembur. Namun, beberapa waktu belakangan ini terdapat insentif dalam bentuk tunjangan kesejahteraan/kinerja daerah atau dengan nomenklatur baru yaitu pendapatan tambahan bagi pegawai ASN daerah, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 yaitu tambahan penghasilan pegawai.

Kriteria pemberian penghasilan tambahan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) diatur dalam Pasal 3 Permendagri 13 Tahun 2006, kriteria beban kerja

adalah ASN harus memikul tanggung jawab pekerjaan untuk menjalankan tugas yang dipercayakan kepadanya melebihi beban kerja normal. Ayat 4, kriteria tempat pelaksanaan tugas adalah pegawai yang melakukan tugas di daerah yang sulit dan terpencil. Ayat 5, kriteria kondisi kerja ASN dalam menjalankan tugas berada di lingkungan kerja yang berisiko tinggi. Ayat 6, kriteria kelangkaan profesi ASN dalam menjalankan tugas memiliki keahlian khusus dan langka. Ayat 7, kriteria kinerja ASN, orang yang menjalankan fungsinya dianggap memiliki prestasi kerja.

Namun, dalam Peraturan Bupati Nomor 2 tahun 2016, tambahan penghasilan pegawai (TPP) mengacu pada tambahan penghasilan pegawai yang diberikan kepada ASN sesuai dengan tingkat kedisiplinan waktu dalam upaya peningkatan kinerja demi kesejahteraan. Penghasilan tambahan karyawan dikumpulkan sesuai dengan peraturan, yang akan diperoleh sesuai dengan tingkat kehadiran dan disiplin pegawai.

Robbins, 2001 mengemukakan bahwa insentif yang diberikan adalah reward dan diklasifikasikan menjadi penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik mencakup partisipasi dalam pengambilan keputusan, otonomi di tempat kerja, tanggung jawab yang lebih besar, dan pengembangan pribadi. Imbalan Ekstrinsik dapat dibagi menjadi dua: 1). imbalan finansial (dalam bentuk bonus, dll.). 2). imbalan non-finansial (seperti: tunjangan, liburan, dll.). Pendapat Armstrong (2009) Insentif merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya.

Ranupandojo dan Husnan (2002) menyatakan: Insentif adalah upah yang mendatangkan imbalan yang berbeda karena prestasi yang berbeda. Dua orang di posisi yang sama dapat menerima insentif yang berbeda karena tergantung pada prestasi yang dicapai. Insentif adalah suatu bentuk insentif finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasinya. Insentif adalah jumlah yang ditambahkan ke gaji pokok yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan.

Selanjutnya, Simamora (2004) mengemukakan bahwa tunjangan adalah pembayaran dan layanan yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan bahwa organisasi dapat membayar sebagian atau seluruh tunjangan. Sebagai bagian integral dari kebijakan reformasi birokrasi. Hal ini dilatarbelakangi oleh kesadaran dan komitmen pemerintah untuk menciptakan birokrasi yang bersih dan terkelola dengan baik atau *clean and good governance*. Perubahan dan reformasi tersebut bertujuan untuk menghilangkan kesan pemerintahan yang buruk, yang ditandai dengan indikator sebagai berikut :

1. Kualitas pelayanan publik yang buruk (lambat, tidak pasti aturan/hukum, berbelit-belit, suka memerintah, tidak memberikan pelayanan tetapi menuntut untuk dilayani)
2. Masih melekatnya perilaku KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme).
3. Kualitas kedisiplinan dan semangat kerja aparatur negara PNS masih rendah.
4. Kualitas manajemen pemerintah tidak efisien dan tidak efisien.
5. Kualitas pelayanan publik tidak bertanggung jawab dan tidak transparan

Berikut dasar hukum kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai:

1. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari KKN.
2. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, dimana salah satunya substansinya mengatakan bahwa setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang layak dan adil sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya.
3. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang 2005-2025, khususnya pada Bab IV butir 1.2 huruf E yang menyatakan bahwa: *“Pembangunan Aparatur Negara dilakukan melalui Reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan tata pemerintahan yang baik. Di pusat maupun di daerah, agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan di bidang-bidang lainnya.”*
4. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
5. Permendagri Nomor 13 Tahun 2006, yang diperbaharui dengan Permendagri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.

Menurut Santoso, (2012) Penerapan sistem penghasilan tambahan bagi pegawai saat ini mengacu pada lima prinsip, yaitu:

1. Sistem merit, yaitu penentuan penghasilan seorang pegawai sesuai dengan harga jabatannya.

2. Adil, dalam arti jabatan dengan beban kerja yang sama dan tanggung jawab profesional yang sama dibayar secara setara. Dan pekerjaan yang membutuhkan lebih banyak pengetahuan, keterampilan, dan tanggung jawab akan membayar lebih.
3. Layak, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup yang layak (tidak minimal).
4. Kompetitif, yaitu upah ASN setara dengan karyawan dengan kualifikasi serupa di sektor swasta sehingga terhindar dari brain drain.
5. Transparansi, dalam arti hanya menerima gaji dan tunjangan resmi.

2.5. Kinerja

Pada dasarnya kinerja merupakan kegiatan dan hasil yang dapat diperoleh atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2010:135).

Kinerja menurut Mangkunegara AP (2015: 67), merupakan hasil kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas serta berhasil menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dalam hal ini merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang setelah melakukan tugas pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Kinerja dapat dicapai jika karyawan bekerja sesuai dengan standar evaluasi yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Ambar T. Sulistiyani & Rosidah (2013: 223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari keterampilan, usaha, dan kesempatan. Sementara itu, Bernardin

dan Russel dalam Ambar T. Sulistiyani & Rosidah (2013: 223224), berpendapat bahwa kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi atau aktivitas karyawan tertentu yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Pada dasarnya kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai, Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2012:78). Sedangkan Mohamad Mahsun (2011:25) mengemukakan kinerja (*performance*) mendeskripsikan tingkat pencapaian dalam melaksanakan kegiatan/rencana/kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis organisasi.

Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa konsep kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai pada saat melaksanakan tugas, dan tugas-tugas tersebut dievaluasi menurut standar atau kriteria evaluasi tertentu. Istilah kinerja sering digunakan untuk menggambarkan tingkat keberhasilan seorang individu atau kelompok. Pada saat yang sama, jika karyawan memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditentukan, mereka dapat mengetahui kinerjanya.

Hasibuan (2014:95) mengemukakan bahwa indikator-indikator yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Unsur kesetiaan dalam hal ini menyangkut loyalitas pegawai terhadap pekerjaan, jabatannya dan organisasinya. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Kedisiplinan

Asesor menilai disiplin untuk mematuhi aturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian, baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain, seperti kepada para bawahan.

4. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5. Kerjasama

Penilai menilai kemauan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan menjadi semakin baik.

6. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan serta hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya serta perilaku kerjanya. Ukuran atau indikator yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja pegawai di perusahaan atau organisasi pada umumnya menggunakan indikator yang berbeda.

7. Kecakapan

Penilai menilai kemampuan untuk mengintegrasikan dan menghubungkan elemen-elemen yang berbeda, semuanya relevan dengan pembuatan kebijakan dan dalam situasi manajemen.

8. Kepribadian

Penilai menilai karyawan berdasarkan kesopanan, humor, penghargaan, kesan yang menyenangkan, kewajaran dan berpenampilan sebagaimana mestinya.

Menurut Mangkunegara AP (2015:67), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perolehan kinerja, yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan karyawan meliputi kemampuan laten (IQ) dan kemampuan aktual atau *knowledge + skill*.

Menurut Siswanto (2011: 236), kemampuan meliputi beberapa hal, yaitu :

- a. Kualitas kerja (*quality of work*)
- b. Kuantitas kerja (*quantity of work*)
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of job*)
- d. Kerja sama (*cooperation*)
- e. Pengambilan keputusan (*judgment*)

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi muncul dari sikap karyawan saat menangani situasi kerja. Motivasi merupakan dorongan untuk mendorong pegawai mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara, AP (2015:68) meyakini bahwa ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja.

Motivasi berprestasi adalah semacam dorongan dari karyawan, yang melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan kemampuan terbaiknya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut Siswanto (2011:41) memperluas dimensi kinerja pegawai yang berdasarkan pada :

1. *Quantity work*

Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. *Quality of work*

Kualitas pekerjaan berdasarkan kesesuaian dan persyaratan persiapan

3. *Job knowledge*

Luasnya pengetahuan tentang pekerjaan dan keterampilan mereka

4. *Creativeness*

Keaslian gagasan yang diajukan dan tindakan yang diambil untuk memecahkan masalah yang muncul

Teori kinerja adalah teori psikologis tentang proses perilaku seseorang sehingga ia mampu menghasilkan sesuatu sebagai tujuan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual

Pada dasarnya kinerja merupakan kegiatan dan hasil yang dapat diperoleh atau dilanjutkan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menjalankan fungsinya. Melakukan pekerjaan dengan baik mengacu pada pencapaian tujuan atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, yang bahkan mungkin melebihi standar yang ditetapkan oleh organisasi dalam jangka waktu tertentu (Handoko, 2010:135).

Dapat juga dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan aturan main yang terdapat dalam suatu organisasi yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam pencapaian misi dan nilai-nilainya. Budaya organisasi juga dapat dilihat sebagai model perilaku manusia yang komprehensif dalam suatu organisasi, yang terdiri dari ide, tindakan, dan dialog yang dipelajari dan diteruskan ke generasi berikutnya.

Budaya organisasi mempengaruhi efisiensi dan efektivitas suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk identitas organisasi yang memberikan keunggulan kompetitif atas organisasi lain. Budaya organisasi adalah sudut pandang bersama oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

Tingginya tingkat pendidikan akan mempengaruhi seseorang dalam merespon sesuatu yang datang dari luar, mereka yang memiliki pendidikan lebih

tinggi akan merespon secara rasional dibandingkan mereka yang berpendidikan rendah. Orang yang memiliki pendidikan tinggi diharapkan lebih peka terhadap kondisi keselamatannya, sehingga lebih baik dalam memanfaatkan fasilitas keselamatan (Green, 1980).

Dalam pandangan sosial, pendidikan akan menciptakan manusia-manusia terpelajar yang memiliki peran penting dalam proses perubahan sosial di masyarakat, keluarga, komunitas, asosiasi masyarakat dan organisasi sosial kemudian berubah menjadi organisasi besar dalam bentuk lembaga publik, sehingga pendidikan dapat memberikan kontribusi penting dalam upaya mempromosikan inklusi sosial

Bahkan karyawan yang berpengalaman pun tetap membutuhkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan, pengembangan, dan pelatihan tenaga kerja dapat dilakukan melalui berbagai upaya, seperti pembinaan, pendidikan, dan pelatihan. Pendidikan merupakan usaha dalam mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian. Dalam mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi diperlukan pendidikan. Pendidikan merupakan proses pembelajaran, telah mengalami proses dan tahapan yang sistematis dan terorganisir baik teknologi maupun manajemen, dengan durasi yang relatif lama. Tingkat pendidikan yang diterima dan dimiliki seseorang pada dasarnya merupakan upaya yang dilakukan untuk mencapai prestasi yang baik. Pendidikan menurut Hasbullah (2014:1) adalah "Pendidikan sering diartikan sebagai usaha

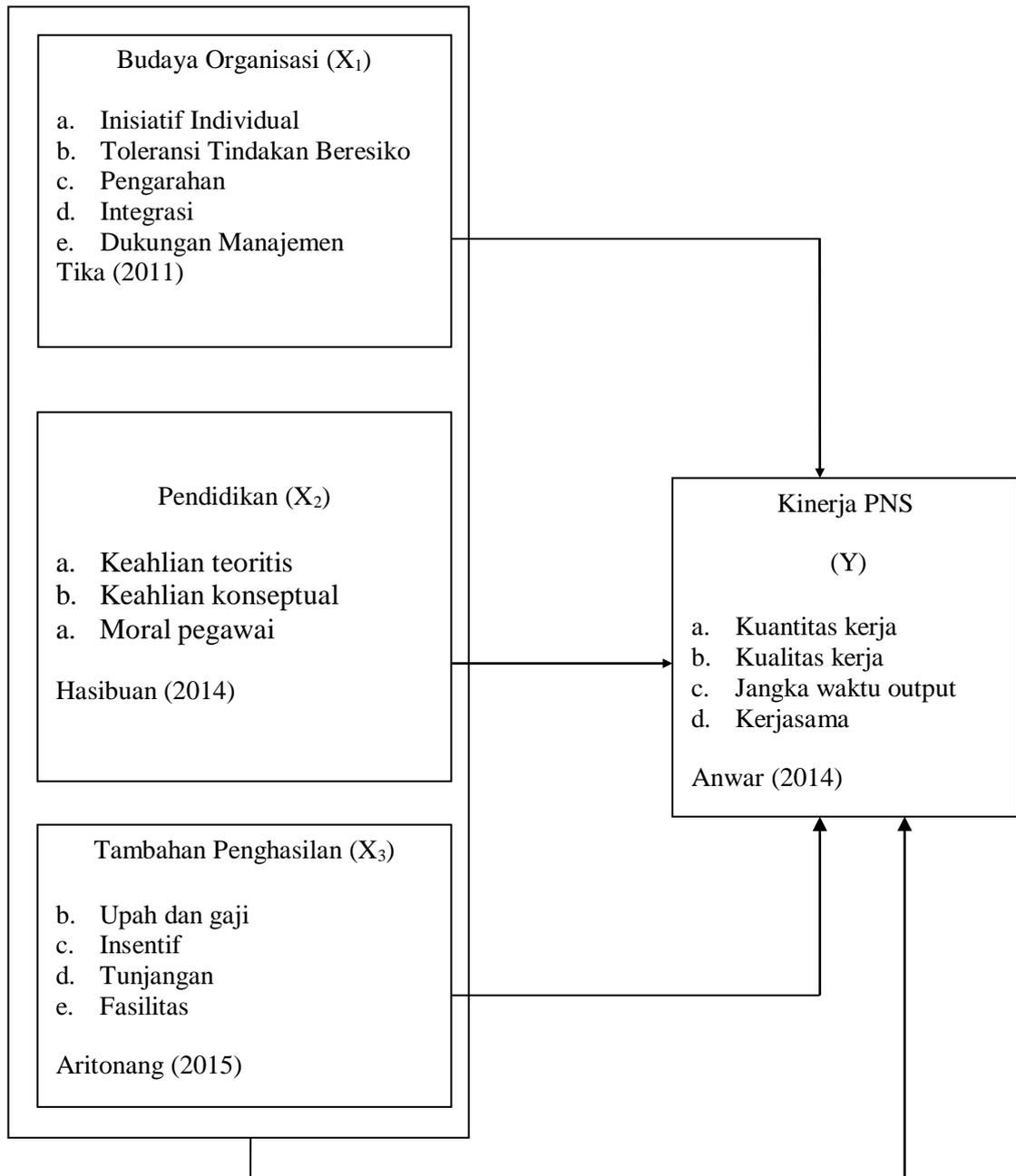
manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat”. Pendidikan juga merupakan usaha seseorang atau sekelompok orang untuk menjadi dewasa atau mencapai tingkat kehidupan atau kehidupan spiritual yang lebih tinggi. Pengembangan sumber daya adalah kemampuan dan nilai karyawan, yang dapat ditanamkan melalui pendidikan, pengembangan atau rencana penelitian yang berorientasi pada kebutuhan kerja aktual, dengan menekankan pengembangan keterampilan dan alur kerja aplikasi.

Kinerja sumber daya manusia berkaitan erat dengan kinerja organisasi. Semakin tinggi kinerja sumber daya manusia, maka semakin tinggi pula kinerja organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi kinerja organisasi maka akan semakin besar kesempatan organisasi dalam mencapai tujuannya. Berkaitan dengan hal tersebut, maka perhatian terhadap upaya peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia harus lebih diutamakan, sedangkan secara teori kinerja memiliki korelasi dengan motivasi, dan salah satu sumber motivasi yang penting adalah sistem kompensasi, baik yang bersifat finansial seperti gaji, tunjangan, insentif, dll. dan non-finansial seperti promosi, hak cuti, dll. Tujuan kompensasi adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi pegawai atau menjamin keamanan ekonomi pegawai dan mendorong pegawai untuk lebih aktif dan menunjukkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari organisasi kepada pegawainya (ada keseimbangan antara kontribusi yang diberikan oleh pegawai kepada instansi dan pengembalian atau besarnya remunerasi yang dibayarkan instansi kepada pegawai.) Sistem Kompensasi ASN yang saat ini dijalankan merupakan implementasi dari Kebijakan Remunerasi.

Remunerasi sering digabungkan dengan tunjangan kinerja, meskipun kedua interpretasi tersebut sangat berbeda, jika tunjangan kinerja diberikan atas dasar keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi, maka remunerasi dilakukan berdasarkan kontribusi pegawai kepada instansi. Tunjangan kinerja didefinisikan sebagai fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi berdasarkan kinerja pegawai yang dicapai. Naik turunnya tunjangan kinerja individu dapat meningkat atau menurun sebanding dengan peningkatan atau penurunan kinerja yang diukur dengan parameter yang disepakati bersama.

Sementara itu, kompensasi adalah seperangkat bentuk kompensasi yang diterima pekerja atas kontribusi yang mereka berikan kepada instansi. Remunerasi sangat fleksibel, bisa langsung atau tidak langsung, dalam bentuk tunai atau tidak, diberikan secara berkala atau pada waktu-waktu tertentu. Pada dasarnya kebijakan kompensasi perlu dilaksanakan dengan syarat adanya kejelasan antara hak dan kewajiban karyawan serta dapat memastikan bahwa karyawan menerima remunerasi dalam melaksanakan tugas yang harus berorientasi pada hasil pekerjaan sesuai dengan fungsinya.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1.

Kerangka Konsep Penelitian

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

Hipotesis adalah tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2012:51). Berikut hipotesis dalam penelitian ini:

1. Budaya organisasi, pendidikan dan tambahan penghasilan pegawai memiliki dampak positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang.
2. Budaya organisasi, pendidikan dan tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang.
3. Variabel tambahan penghasilan pegawai yang paling dominan memiliki pengaruh atas kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Untuk menjelaskan variabel yang dimaksud dalam penelitian ini maka diperlukan definisi operasional variabel sebagai berikut :

a. Variabel bebas /independen (X)

1. Budaya organisasi (X1) adalah seperangkat asumsi atau sistem kepercayaan, nilai, dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi yang digunakan sebagai pedoman perilaku bagi anggota untuk mengatasi masalah adaptif, respon eksternal dan integrasi internal (Tika, 2011:11).

Indikator budaya organisasi dalam penelitian ini meliputi :

- a. Inisiatif Individual
 - b. Toleransi Tindakan Beresiko
 - c. Pengarahan
 - d. Integrasi
 - e. Dukungan Manajemen
2. Pendidikan (X₂) adalah proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan teoritis, konseptual, dan etis karyawan, berguna untuk mengembangkan pengetahuan sehingga mereka dapat bekerja secara kompeten, bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2014). Indikator pendidikan dalam penelitian ini meliputi :
- a. Keahlian teoritis
 - b. Keahlian konseptual
 - c. Moral pegawai
3. Tambahan Penghasilan Pegawai (X₃) merupakan tambahan penghasilan yang diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan kriteria beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, dan prestasi kerja. (Aritonang, 2015:2). Indikator tambahan penghasilan pegawai dalam penelitian ini adalah :
- a. Upah dan gaji
 - b. Insentif
 - c. Tunjangan
 - d. Fasilitas

b. Variabel terikat / dependen (Y)

Adapun variabel terikat didalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai. Yang dimaksud kinerja pegawai adalah derajat keberhasilan prestasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, meliputi tercapainya sasaran kerjanya, adanya kemampuan melaksanakan pekerjaan serta terpenuhinya dukungan yang diterima dalam lingkungan organisasi. Menurut Anwar Prabu (2014:9) arti kinerja sebenarnya berasal dari kata job performance dan disebut juga dengan actual performance atau prestasi kerja atau prestasi nyata yang telah dicapai seseorang pegawai. Indikator dalam penelitian ini yaitu :

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Jangka waktu output
- d. Kerjasama

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan survei yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama (Singarimbun, 2014). Survei adalah studi kuantitatif yang digunakan untuk memeriksa gejala perilaku kelompok atau individu. Penelitian survei digunakan untuk tujuan eksploratif, deskriptif, dan eksplanatori, yaitu untuk menjelaskan hubungan sebab akibat dan untuk menguji hipotesis, mengevaluasi, memprediksi, atau meramalkan kejadian tertentu di masa depan, kegiatan penelitian dan pengembangan indikator sosial.

Survey yang digunakan dalam penelitian ini adalah suatu desain untuk menyelidiki mengenai pengaruh variabel budaya organisasi, tingkat pendidikan, tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang, sehingga dengan penelitian ini ia dapat membangun sebuah teori yang mungkin berfungsi untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan suatu gejala.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Oktober 2019 sampai dengan November 2019.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah domain umum yang meliputi subjek atau objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2011:72). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi seluruh staf Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang yaitu sebanyak 72 orang (Data Agustus 2019) ASN.

Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus/saturation sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel sampai dengan 72 orang pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang.

4.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

a. Data primer

Secara spesifik, data diperoleh langsung dari responden yang dipilih di lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan dan wawancara.

b. Data sekunder

Data diperoleh melalui studi pustaka dengan mencari berbagai artikel di buku, jurnal, majalah dan juga di internet untuk mendukung pencarian ini.

4.5. Teknik Pengumpulan Data

Berikut ini adalah teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian:

a. Wawancara

Melakukan wawancara langsung dengan orang-orang yang berpartisipasi dalam survei untuk memperoleh informasi tentang berbagai hal yang terkait dengan survei.

b. Daftar pertanyaan (Kuisisioner)

Kuesioner atau angket digunakan dalam pengumpulan data, yaitu dengan memberikan dan membagikan daftar pertanyaan kepada responden diharapkan mampu memberikan jawaban atas kuesioner atau angket tersebut. Kemudian beri peringkat tanggapan ini menurut skala Likert

c. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi menggunakan teknik pengumpulan data dengan berkonsultasi, membaca, dan meneliti berbagai buku, majalah, dan informasi internet yang berhubungan dengan penelitian

4.6. Instrumen Penelitian

4.6.1. Uji Validitas dan Reabilitas

Temuan penelitian didasarkan pada hasil proses pengujian data berupa jawaban atas pertanyaan penelitian, meliputi: pemilihan data, pengumpulan, dan analisis. Oleh sebab itu, kesimpulannya tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan alat yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Ancok dan Singarimbun (2014) menjelaskan bahwa efektivitas mengacu pada sejauh mana suatu alat ukur (instrumen) mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner penelitian ini terdiri dari empat konsep teoritis. Keempat konsep tersebut adalah: media, kreativitas belajar, motivasi belajar, dan prestasi belajar. Suatu alat yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan efektif atau efisien jika dapat mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang dipelajari secara teratur. Jika signifikansi hasil relevan kurang dari 5%, proyek dinyatakan valid atau benar (Tiro dan Sukarna, 2012).

Nasution (2014:74) mengungkapkan bahwa jika suatu alat ukur mengukur apa yang seharusnya diukur oleh alat ukur tersebut, maka alat ukur tersebut dianggap efektif. Meteran efektif karena mengukur jarak.

b. Uji Reliabilitas

Jika alat ukur mengarah pada konsistensi atau konsistensi, maka alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel (dapat dipercaya), dimana tingkat reliabilitas menunjukkan derajat kehandalan dan kehandalan alat ukur tersebut, sehingga hasil pengukurannya konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Gejala yang sama digunakan Alat ukur sama. Jika instrumen tersebut memiliki reliabilitas atau faktor reliabilitas 0,60 atau lebih maka dikatakan reliabel (Tiro dan Sukarna, 2012). Nasution (2014:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan andal atau *reliable* bila dalam mengukur alat itu menunjukkan hasil yang sama pada waktu yang berlainan. Oleh karena itu, alat yang andal memberikan hasil dengan ukuran yang sama secara konsisten.

4.6.2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk menentukan apakah variasi keseluruhan adalah sama. Pengujian ini dilakukan sebagai prasyarat untuk independent sample t-test dan analisis varians

b. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan dengan tujuan untuk mencari tahu apakah dua variabel memiliki hubungan linier atau tidak signifikan.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak.

4.6.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan maka digunakan uji autokorelasi. Pengertian klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

b. Uji Heteroskedastitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan maka digunakan Uji heteroskedastisitas. Pengertian klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan maka digunakan Uji Multikolinearitas. Pengertian klasik Multikolinearitas yaitu adanya kesamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

d. Uji Normalitas Regresi

Untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak maka digunakan Uji Normalitas Regresi

4.7. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert adalah alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2012:132). Peneliti menggunakan skala dari 1 sampai 5 untuk memberikan responden lima alternatif jawaban untuk analisis penelitian kuantitatif, dengan alternatif jawaban: Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Ragu-ragu (R) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

4.8. Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan budaya organisasi, pendidikan, dan tambahan penghasilan pegawai serta kinerja pegawai. Dalam penelitian ini digunakan analisis bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisa data kuantitatif diperoleh dari hasil kuesioner menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi berganda

digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas (X) terhadap budaya organisasi, pendidikan, dan tambahan penghasilan pegawai pada variabel terikat (Y) diwakili oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda, persyaratan pengujian regresi harus dipenuhi.

Bentuk umum model yang akan digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

X₁ = Budaya organisasi

X₂ = Pendidikan

X₃ = Tambahan penghasilan pegawai

b₁, b₂, b₃, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Kemudian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X₁), pendidikan (X₂), dan tambahan penghasilan pegawai (X₃), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: budaya organisasi (X₁), tingkat pendidikan (X₂) dan penghasilan tambahan pegawai (X₃), terhadap variabel yang relevan yaitu kinerja pegawai (Y) satu sama lain, dilakukan uji F.

a. Pengujian hipotesis pertama

Berdasarkan hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan analisis yang dihasilkan oleh model regresi berganda.

- a. H_0 adalah variabel independen, beberapa di antaranya tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- b. H_a adalah pengaruh signifikan parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Tingkat signifikansi adalah $\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan $(n-k-1)$, dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel bebas. Walaupun t tabel ditentukan dengan memperhatikan taraf signifikansi 5% $df = (n-1)$, maka (Ghozali, 2011)

b. Pengujian hipotesis kedua

Uji hipotesis kedua digunakan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel dependen. Hipotesis statistik dinyatakan sebagai berikut:

- a. H_0 artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara bersamaan.
- b. H_a artinya variabel bebas juga berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, dengan derajat bebas (k) dan $(n-k-1)$, dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel bebas. Maka rumus nilai F yang dihitung adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Dimana :

R^2 = R Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independen

Tabel F ditentukan dengan memperhatikan taraf signifikansi α sebesar 5%, $df = (n-1)$, maka (Ghozali, 2011)

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < 5\%$ Maka H_0 diterima dan ditolak H_1 , yaitu pada saat yang sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. F > 5\%$ Maka H_0 diterima dan ditolak H_1 , yaitu pada saat yang sama variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

c. Pengujian hipotesis ketiga

Uji hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel independen yang memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel dependen. Jika diantara variabel bebas dengan nilai koefisien regresi (R), maka variabel ini merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

A. Sejarah Kabupaten Pinrang

Pada masa pemerintahan La Paleteang Raja IV, kerajaan Sawitto, sebuah insiden terjadi. Saat itu sedang terjadi perang antara Sawitto dan Gowa. Perang ini terjadi karena Gowa sebagai kerajaan besar berusaha menguasai Sawitto karena kondisi dan potensi Sawitto membawa harapan besar. Gowa beberapa kali mencoba menguasai Sawitto melalui agresi, dan sekitar tahun 1540 terjadi perang antara Sawitto dan Gowa.

Para perwira Sawitto dengan gigih memerangi para prajurit kekaisaran untuk menjaga dan melindungi wilayahnya, yang berakhir dengan memalukan di pihak Sawitto, dengan tujuan agar penguasa La Paleteang dan orang penting lainnya dibawa ke Gowa sebagai tanda kemenangan Gowa atas Sawitto. Awan yang menutupi kesusahan individu atas pelarian penguasa yang berwawasan luas dan cerdas. Upaya dilakukan untuk membebaskan penguasa dengan rekan agung Sawitto. Akhirnya, dalam sebuah pertemuan agung, dua Tobarani, khususnya Tolengo dan To Kipa dipilih untuk menyelesaikan tugas membebaskan penguasa dan rekannya. Kemudian, kedua bersaudara itu berangkat ke Gowa yang mencari cara untuk mendapatkan kembali penguasa La Paleteang dan penguasanya. Munculnya tuan dengan penguasa, disambut dengan banjir kebahagiaan dan bersorak langsung ke kastil. Di balik kegembiraan, mereka tergerak untuk melihat

keadaan tuan yang telah melalui banyak kemajuan sambil berkata " PINRA KANA NI TAPPA NA DATUE POLE RI GOWA " yang berarti wajahnya mengalami perubahan setelah kembali dari Gowa. Kata-kata ini terus-menerus dilontarkan dari orang-orang yang pergi bersama penguasa. Ketika sang penguasa beristirahat sejenak sebelum muncul di istana, sang raja meminta pengawalnya untuk memanggil nama tempat itu PINRA.

Sumber lain menyebutkan bahwa permukiman kota Pinrang yang dulunya merupakan rawa-rawa yang terus menerus tergenang air membuat masyarakat terus menerus berpindah-pindah mencari kampung yang terbebas dari genangan air, berpindah atau berkembang permukiman, dalam bahasa Bugis disebut "PINRA - PINRA ONROANG". Setelah warga setempat menemukan tempat yang layak untuk ditinggali, mereka memberi nama tempat tersebut: PINRA-PINRA. Dari dua kronik yang berbeda ini, muncul istilah yang sama, yakni "PINRA". " kemudian kata itu dalam perkembangannya dipengaruhi oleh intonasi dan dialek bahasa bugis sehingga menjadi Pinrang yang sekarang ini diabadikan menjadi Kabupaten Pinrang.

Sebagaimana diketahui bahwa ketika jepang masuk di pinrang sekitar tahun 1943 sistem Pemerintahan warisan kolonial dengan struktur lengkap yang terdiri dari 4 (Empat) swapraja, masing - masing Swapraja Sawitto, Swapraja Batu Lappa, Swapraja Kassa dan Swapraja Suppa. Ketika Pinrang menjadi *onder-afdeling* di bawah afdeling Parepare Sementara afdeling Parepare adalah salah satu afdeling dari tujuh afdeling yang ada di propinsi Sulawesi.

Dengan ditetapkannya PP Nomor 34/1952 tentang perubahan daerah Sulawesi selatan, pembagian wilayahnya menjadi menjadi daerah swatantra.

Pertimbangan diundangkannya PP tersebut adalah untuk memenuhi keinginan rakyat dan untuk memperbaiki susunan dan penyelenggaraan pemerintahan. Daerah swatantra yang dibentuk adalah sama dengan wilayah afdeling yang ditetapkan dalam keputusan Gubernur Timur besar (GROTE GOSTE) tanggal 24 juni 1940 nomor 21, kemudian diubah oleh Keputusan Gubernur Sulawesi nomor 618/1951. Perubahan adalah kata afdeling dirubah menjadi daerah swatantra dan onder afdeling menjadi kewedanaan. Dengan perubahan tersebut maka onder afdeling pinrang berubah menjadi kewedanaan pinrang yang membawahi empat swapraja dan distrik.dengan status demikian inilah pemerintahan senantiasa mengalami pasang surut ditengah-tengah pasang surutnya keadaan pemerintahan, upaya memperbaiki struktur dan penyelenggaraan pemerintahan di satu sisi, disamping memenuhi kebahagiaan dan keinginan rakyat. Maka pada tahun 1959 keluarlah satu undang-undang yang dikenal dengan undang-undang nomor 29/1959 yang berlaku pada tanggal 4 juli 1959 tentang pembentukan daerah-daerah TK.II di Sulawesi yang praktis. Membentuk Daerah Tingkat II Pinrang pula. Namun hal ini belum dapat dijadikan sebagai patokan lahirnya Kabupaten Daerah TK.II Pinrang. Berhubung unsur Pemerintahannya yang merupakan organ atau bagian yang belum ada.

Setelah keluarnya surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor: UP-7/3/5-392 tanggal 28 januari 1960 yang menunjuk H.A.MAKKOELAOE menjadi Kepala Daerah TK. II Pinrang. Karena pada saat itu unsur atau organ sebagai perangkat daerah otonomi telah terpenuhi. kemudian dikaji melalui suatu simposium yang dilakukan oleh kelompok pemuda khususnya KPMP Kabupaten Pinrang dan diteruskan kepada DPRD untuk dituangkan kedalam suatu PERDA.

B. Letak Geografis

Kabupaten Pinrang dan ibu kotanya, terletak 185 kilometer sebelah utara ibu kota provinsi Sulawesi Selatan, pada garis lintang $4^{\circ}10'30''$ sampai $30^{\circ}19'13''$ dan $119^{\circ}26'44''$ sampai $119^{\circ}47'20''$ Bujur Timur. Secara administratif, Kabupaten Pinrang memiliki 12 jalan, 39 jalan, dan 65 desa di bawah yurisdiksinya.

Berbatasan dengan Tana Toraja di utara, Sidenreng Rappang dan Enrekang di timur, Provinsi Sulawesi Barat di barat, dan Kota Parepare di selatan. Luas totalnya adalah 1961,77 kilometer persegi.

Medan di daerah tersebut umumnya bergunung-gunung dengan ketinggian 100-2000 meter. Daerah ini beriklim tropis dengan suhu rata-rata 28°C dan curah hujan rata-rata 174,93 mm/bulan. Pada tahun 2003, jumlah penduduk adalah 322.429, termasuk 155.192 atau 48,13 laki-laki dan 167.237 atau 51,87 perempuan, dengan kepadatan penduduk 164,36 jiwa per kilometer persegi.

C. Gambaran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang adalah unsur perencanaan penyelenggaraan pemerintahan yang mempunyai tugas menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah dalam bidang perencanaan dan pengendalian serta penelitian dan pengembangan pembangunan daerah. Proses ini dimulai dari penyusunan tahapan-tahapan kegiatan yang didalamnya melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumberdaya yang ada, dan proses pelaksanaannya dilakukan pengendalian guna

terjadi sinergitas perencanaan dan pelaksanaan pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan daerah dalam jangka waktu tertentu.

Adapun tugas Pokok Bappeda adalah "Melaksanakan penyusunan kebijakan daerah di bidang perencanaan, penganggaran dan Pengendalian, melaksanakan koordinasi, analisis dan pengelolaan administrasi dokumen perencanaan serta Penelitian dan Pengembangan dalam rangka perumusan dan penetapan kebijakan pemerintah daerah".

Fungsi Bappeda

1. Fungsi Pengambilan Kebijakan :

a. Perencanaan

Penyusunan Rencana Pembangunan Daerah (RPJPD, RPJMD dan RKPD)

b. Anggaran

Penyusunan Alokasi Pendanaan (Pagu Indikatif)

c. Pengendali

Pemantauan dan Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan Daerah

2. Fungsi Koordinasi :

a. Mengkoordinasikan Perumusan Kebijakan Pembangunan Daerah;

b. Mengkoordinasikan sumber-sumber pembiayaan serta pengalokasian dana

3. Fungsi Analisis :

a. Pengkajian kebijakan dibidang perencanaan pembangunan;

b. Pengkajian bidang penelitian dan pengembangan dalam rangka perumusan dan penetapan kebijakan pemerintah Daerah;

- c. Fasilitasi pembinaan Instansi/Unit Kerja tentang perencanaan, penelitian dan pengembangan;
 - d. Kerjasama dengan Universitas dan organisasi profesi;
4. Fungsi administrasi :
- a. Pengelolaan dokumen perencanaan;
 - b. Penyusunan dan Pengelolaan Laporan hasil pemantauan pelaksanaan pembangunan;
 - c. Penyusunan dan pengelolaan laporan hasil evaluasi
 - d. Pembinaan dan pelayanan administrasi umum.
5. Pelaksanaan Fungsi Lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan Tugas dan Fungsi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang

Adapun susunan organisasi Bappeda adalah sebagai berikut :

1. Kepala Badan, adalah pejabat eselon II.b yang mempunyai Tugas pokok membantu Bupati Pinrang dalam Perumusan pengambilan kebijakan bidang perencanaan, penganggaran, dan Pemantauan pembangunan daerah, mengkoordinasikan perumusan kebijakan daerah, menganalisis dan melakukan pengadministrasian pengelolaan keuangan dokumen di bidang Perencanaan, Penelitian dan pengembangan pembangunan daerah yang meliputi perencanaan makro daerah, perencanaan fisik dan sarana prasarana wilayah, perencanaan ekonomi dan social budaya, serta peneltian dan pengembangan, serta kesekretariatan badan sesuai dengan kewenangannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tugas Pokok dari Kepala Badan adalah bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretariat daerah.

2. Sekretariat, dipimpin oleh seorang sekretaris dengan jabatan eselon III.a berada dibawah Kepala Badan dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan pada fungsi perencanaan, pengkoordinasian, analisis dan administrasi meliputi umum, inventaris dan kerumahtanggaan, Kepegawaian dan keuangan.

Dalam melaksanakan tugasnya sekretaris di bantu oleh kasubag yaitu:

- a. Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - c. Sub Bagian Keuangan
3. Bidang Perencanaan Makro Daerah, dikepalai oleh seorang kepala Bidang Eselon III.b yang bertanggungjawab kepada kepala badan, pada fungsi perencanaan, pengkoordinasian, analisis dan administrasi meliputi pelaksanaan, pengendalian, dan pelaporan pembangunan daerah dan tugas pokok menyusun dan mengkoordinasikan kegiatan perencanaan dan pengendalian pembangunan daerah.

Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh kasubid yaitu:

- a. Sub Bidang Perencanaan Makro
 - b. Sub Bidang Pengendalian dan Evaluasi
 - c. Sub Bidang Pelaporan
4. Bidang Perencanaan Fisik, Prasarana dan sarana daerah dilaporkan oleh kepala tingkat III.b dan bertanggung jawab kepada kepala badan di bidang fungsi perencanaan, pengendalian, pengkoordinasian, analisis, dan administrasi dengan tugas pokok mengkoordinasikan kegiatan perencanaan

pembangunan bidang perumahan dan lingkungan hidup, tata ruang dan infrastruktur wilayah dan sumber daya alam dan sanitasi.

Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh kasubid yaitu :

- a. Sub Bidang Sarana dan Prasarana
 - b. Sub Bidang Perumahan dan Tata Ruang
 - c. Sub Bidang Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup
5. Bidang Perencanaan Ekonomi Sosial Budaya, dikepalai oleh seorang kepala bidang eselon III.b yang bertanggung jawab kepada Kepala badan pada fungsi perencanaan, pengendalian, pengkoordinasian, analisis dan administrasi dengan tugas pokok memimpin, membina, mengelola, dan mengkoordinasikan penyusunan bahan perencanaan bidang Ekonomi dan sosial budaya yang meliputi perekonomian dan investasi, kependudukan dan ketenagakerjaan, sosial budaya dan kesejahteraan masyarakat.

Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh kasubid yaitu :

- a. Sub Bidang Perekonomian dan Investasi.
 - b. Sub Bidang Pendudukan dan Ketenagakerjaan
 - c. Sub Bidang Kesejahteraan Masyarakat
6. Bidang Penelitian, Pengembangan dan Statistik, dipimpin oleh kepala bidang eselon III.b yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala badan pada fungsi perencanaan pengendalian, pengkoordinasian, analisis dan administrasi, dan tugas pokok memimpin, membina, mengelola, dan mengkoordinasikan penyusunan kebijakan teknis penelitian dan

pengembangan dalam rangka perumusan dan penetapan kebijakan pemerintah daerah dan data statistik.

Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh kasubid yaitu :

- a. Sub Bidang Penelitian dan Pengembangan
- b. Sub Bidang Pemerintahan
- c. Sub Bidang Data dan Statistik

5.1.2. Identitas Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 72 orang responden pegawai negeri sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang sebagaimana disebutkan dalam metode penelitian, diperoleh sejumlah atribut umum, yaitu dari 72 responden yang sebagian besar adalah laki-laki, khususnya 48 orang atau 66,7 persen dan sisanya 24 orang atau sekitar 33,3 persen perempuan. Untuk lebih jelasnya, perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.1

Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	48	66,7
2.	Perempuan	24	33,3
	Total	72	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel dibawah ini akan menunjukkan sebaran responden menurut kelompok umur pegawai yang dijadikan responden.

Tabel 5.2
Sebaran Responden menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 20	-	-
2.	21 – 30	27	37,5
3.	31 – 40	23	32,26
4.	41 – 50	14	19,14
5.	> 51	8	11,1
	Total	72	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel tersebut terlihat bahwa kelompok umur terbanyak adalah antara 21 - 30 tahun dengan jumlah 27 responden yaitu sekitar 37,5%. Untuk kelompok umur responden, umur termuda adalah 22 tahun dan tertua adalah 52 tahun.

Selain itu, sebaran responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3**Sebaran Responden menurut Masa Kerja**

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 1	-	-
2.	1 – 4	16	22,2
3.	4 – 7	24	33,3
4.	> 7	32	44,4
	Total	72	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Jika dilihat dari masa kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang, masa jabatan pegawai terlama adalah 25 tahun, sedangkan minimal 2 tahun. Dilihat dari sebaran responden berdasarkan masa kerja, masa kerja terbanyak yaitu 35 responden atau 44,4% yaitu lebih dari 7 tahun. Ada pula jumlah waktu kerja minimum, hanya sekitar 20 responden atau 22,2%, yaitu 1 hingga 4 tahun.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi seperti diuraikan di atas, maka dapat diperoleh gambaran profil responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data lapangan melalui pengumpulan tanggapan responden, diperoleh informasi spesifik mengenai variabel-variabel

penelitian tersebut antara lain: variabel terikat (kinerja pegawai) dan variabel bebas (budaya organisasi, pendidikan dan penghasilan tambahan pegawai).

1. Budaya Organisasi (X_1)

Gambaran distribusi frekuensi budaya organisasi dapat dijelaskan pada tabel:

Tabel 5.4.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya diberikan kesempatan untuk berinisiatif sendiri menyelesaikan pekerjaan.	0	0	0	0	16	22,2	26	36,1	30	41,7
2.	Organisasi memberikan toleransi kepada saya saat melakukan inovasi dalam pekerjaan.	0	0	0	0	18	25	26	36,1	28	38,9
3.	Saya menerima arahan langsung dari pimpinan atas pekerjaan yang sedang dan akan dilaksanakan.	0	0	0	0	12	16,7	21	29,2	39	54,2
4.	Saya menjunjung tinggi kepercayaan dan integritas dalam pekerjaan.	0	0	0	0	14	19,4	16	22,2	42	58,3
5.	Perhatian manajemen terhadap saya sangat membantu kelancaran pekerjaan serta kinerja organisasi.	0	0	0	0	13	18,1	38	52,8	21	29,2

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Dari Tabel 5.4 di atas, komponen pertama diberikan peluang untuk berinisiatif sendiri menyelesaikan pekerjaan, dimana 41,7% responden memberi tanggapan sangat setuju, 36,1% responden setuju, dan 22,2% responden

menanggapi ragu-ragu, kemudian 0,0% responden yang memberi tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan komponen kedua berupa organisasi memberikan toleransi saat melakukan inovasi dalam pekerjaan, dimana 38,9% responden menanggapi sangat setuju, 36,1% responden setuju, dan 25% responden menanggapi ragu-ragu, kemudian 0,0% responden yang menanggapi tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan komponen ketiga menerima arahan langsung dari pimpinan atas pekerjaan yang sedang dan akan dilaksanakan, dimana 54,2% responden menyatakan sangat setuju, 29,2% responden menyatakan setuju, kemudian 16,7% responden menjawab ragu-ragu, serta 0,0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada komponen keempat yaitu menjunjung tinggi kepercayaan dan integritas dalam pekerjaan., dimana 58,3% responden menanggapi sangat setuju, 22,2% responden setuju, dan 19,4% responden menyatakan ragu-ragu, dan 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada komponen kelima berupa perhatian manajemen justru membantu kelancaran kerja dan kinerja organisasi, dimana 29,2% responden sangat setuju, 52,8% responden setuju, kemudian 18,1% responden menjawab ragu-ragu dan 0,0% responden mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Pendidikan (X₂)

Gambaran distribusi frekuensi pendidikan dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.5

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Pendidikan

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya menguasai teori setelah mengikuti pendidikan formal sesuai dengan pekerjaan di organisasi.	0	0	0	0	8	11,1	39	54,2	25	34,7
2.	Saya meningkatkan potensi pada bidang pekerjaan yang dilakukan agar terkoordinasi dengan baik	0	0	0	0	17	23,6	26	36,1	29	40,3
3.	Pendidikan dapat membentuk karakteristik saya dalam melakukan pekerjaan di organisasi	0	0	0	0	19	26,4	22	30,6	31	43,1

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.5, komponen pertama adalah menguasai teori setelah mengikuti pendidikan formal sesuai dengan pekerjaan di organisasi, dimana 34,7% responden sangat setuju, 54,2% responden responden setuju, kemudian 11,1% responden ragu-ragu dan 0,0% responden . tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada komponen kedua, berupa potensi peningkatan bidang pekerjaan yang dilakukan untuk berkoordinasi, dimana 40,3% responden sangat setuju, 36,1%

responden setuju, kemudian 23,6% responden ragu-ragu dan 0,0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada komponen ketiga pendidikan dapat membentuk karakteristik dalam melakukan pekerjaan di organisasi dimana 43,1% responden sangat setuju, 30,6% responden setuju, 26,4% responden ragu-ragu dan 0,0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. Tambahan penghasilan pegawai (X₃)

Gambaran distribusi frekuensi budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.6
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Tambahan penghasilan pegawai

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Besarnya TPP yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan oleh organisasi	0	0	0	0	11	15,3	35	48,6	26	36,1
2.	Organisasi memberikan TPP kepada saya apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	0	0	0	0	21	29,2	27	37,5	24	33,3
3.	Saya puas dengan TPP yang diberikan oleh organisasi	0	0	0	0	17	23,6	25	34,7	30	41,7
4.	Ruangan kantor difasilitasi dengan sangat memadai	0	0	0	0	24	33,3	28	38,9	20	27,8

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Dari Tabel 5.6 diatas, komponen pertama berupa besarnya TPP yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan oleh organisasi, dimana 36,1% responden sangat setuju, 48,6% responden setuju, 15,3% responden ragu-ragu, dan 0,0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada komponen kedua, jika hasil kerja memenuhi atau melebihi tujuan yang ditetapkan maka organisasi memberikan TPP, di mana 33,3% responden sangat setuju, 37,5% responden setuju dan 29,2% responden menjawab ragu-ragu dan 0,0 % responden tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada komponen ketiga, mereka puas dengan TPP yang diberikan oleh organisasi. 41,7% responden sangat setuju, 34,7% responden setuju, 23,6% responden ragu-ragu, dan 0,0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada komponen keempat berupa ruangan kantor difasilitasi dengan sangat memadai, dimana 27,8% responden sangat setuju, 38,9% responden setuju, 33,3% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Kinerja (Y)

Indikator kinerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.7.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya bekerja sesuai dengan uraian jabatan	0	0	0	0	11	15,3	25	34,7	36	50
2.	Kualitas kerja saya sesuai dengan standar organisasi	0	0	0	0	18	25	21	29,2	33	45,8
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dengan tepat waktu	0	0	0	0	14	19,4	22	30,6	36	50
4.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan merupakan bagian dari kelompok	0	0	0	0	10	13,9	24	33,3	38	52,8

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Dari Tabel 5.7 di atas, komponen pertama mengenai bekerja sesuai dengan uraian jabatan, dimana 50,1% responden sangat setuju, 34,7% responden setuju, 15,3% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada komponen kedua kualitas kerja sesuai dengan standar organisasi, dimana 45,8% responden menyatakan sangat setuju, 29,2% responden

menyatakan setuju, 25,0% responden menjawab ragu-ragu, dan 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada komponen ketiga adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi tepat waktu. 50,0% responden sangat setuju, 30,6% responden setuju, 19,4% responden ragu-ragu dan 0,0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat setuju tidak setuju.

Pada komponen keempat menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan menjadi bagian dari kelompok dimana 52,8% responden setuju sepenuhnya, 33,3% responden setuju, 13,9% responden ragu-ragu dan 0,0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara mengaitkan skor tiap item dengan skor absolut masing-masing sifat. Rumus koefisien yang digunakan adalah Uji Product Moment Pearson dengan menggunakan program SPSS 20, seperti terlihat pada Tabel 5.8. Menurut Sugiyono (2006: 123), korelasi antara skor total item dijelaskan dengan mengacu pada nilai kritis r . Jika kontrol r lebih menonjol dari r dasar, alat tersebut dinyatakan efektif. Dari uji validitas yang dilengkapi dengan skor semua hal dengan skor lengkap untuk setiap karakteristik dalam tes ini, masing-masing variabel independen dan variabel dependen dari hal tersebut terbukti substansial atau efektif, dengan nilai corrected item total correction positif angka 0,232.

Tabel 5.8
Hasil uji item variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	1	0,469	0,232	Valid
	2	0,700	0,232	Valid
	3	0,515	0,232	Valid
	4	0,483	0,232	Valid
Variabel Budaya organisasi(X ₁)	1	0,470	0,232	Valid
	2	0,529	0,232	Valid
	3	0,456	0,232	Valid
	4	0,613	0,232	Valid
	5	0,540	0,232	Valid
Variabel Pendidikan (X ₂)	1	0,745	0,232	Valid
	2	0,486	0,232	Valid
	3	0,355	0,232	Valid
Variabel Tambahan penghasilan pegawai (X ₃)	1	0,478	0,232	Valid
	2	0,561	0,232	Valid
	3	0,601	0,232	Valid
	4	0,466	0,232	Valid

Sumber : Lampiran 4

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan konsistensi internal dilakukan dengan melakukan pengujian terhadap instrumen kemudian menggunakan Cronbach's Alpha untuk menganalisis data yang diperoleh. Konsep reliabilitas berdasarkan metode ini adalah konsistensi antar item dalam instrumen. Tingkat keterkaitan antar item laporan dalam alat untuk melihat variabel tertentu menunjukkan tingkat keandalan konsistensi internal alat terkait. Dari hasil pengolahan data nilai masing-masing variabel ditunjukkan pada Tabel 5.9. sebagai berikut:

Tabel 5.9
Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0.743	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₁)	0.753	Reliabel
Pendidikan (X ₂)	0.734	Reliabel
Tambahan penghasilan pegawai (X ₃)	0.734	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel diatas koefisien reliabilitas dapat diterima untuk menggunakan keandalan Cronbach's Alpha > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian ditampilkan dalam tabel, jika hasil tampilan di atas 60% (>60%), pengukuran tersebut dapat diandalkan.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dari berbagai kondisi kekambuhan langsung ditunjukkan dengan pengujian.

a. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mengidentifikasi ada tidaknya efek samping multikolinearitas dengan memanfaatkan nilai VIF (Fluctuation Expansion Factor) yang disusun menggunakan perangkat program investigasi informasi SPSS ver. 20 dimana nilai VIF setiap variabel otonom bernilai antara 1 sampai 10. Dari Tabel 5.10. nilai VIF dari setiap faktor dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 5.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.796	1.406		-.566	.573		
1 X1	.380	.108	.369	3.518	.001	.362	2.759
X2	.456	.103	.352	4.437	.000	.634	1.578
X3	.260	.089	.274	2.917	.005	.451	2.216

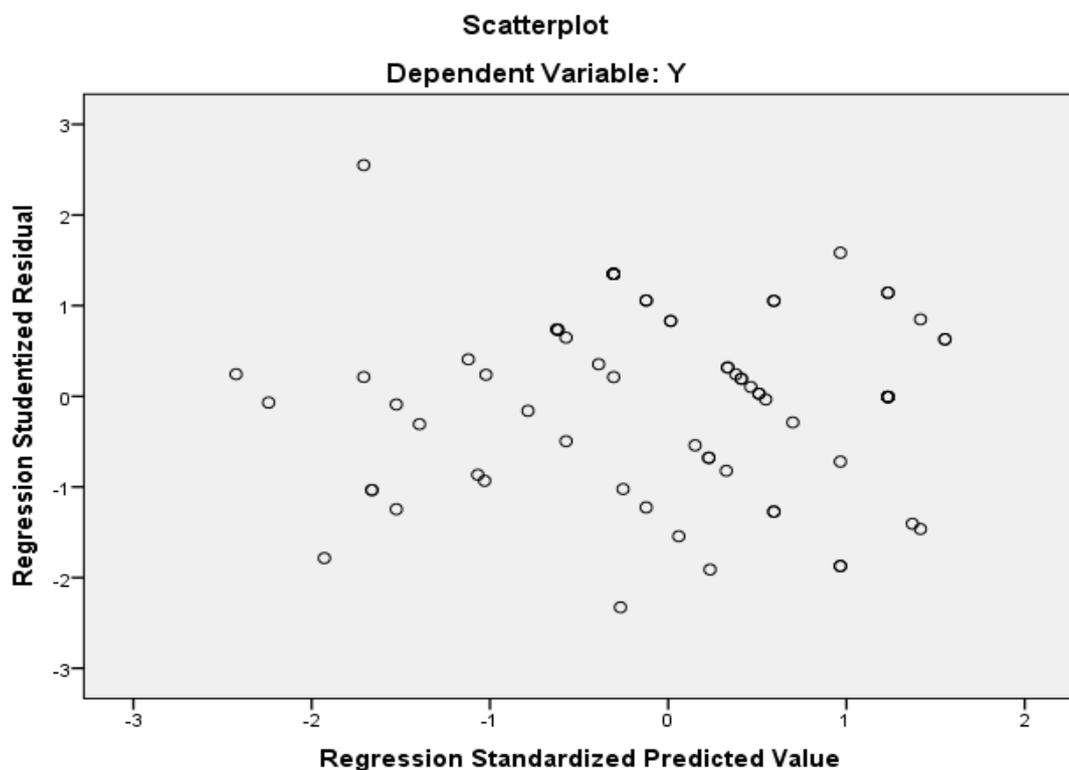
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

b. Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas dilakukan untuk memeriksa apakah faktor pengganggu memiliki fluktuasi yang serupa. Kondisi regresi disebut memiliki heteroskedastisitas jika akibat penyiapan informasi menggunakan SPSS ver. 20 tidak menggambarkan contoh dan struktur serupa garis lurus atau dapat dianggap homoskedastis. Dalam pengujian ini, gambaran grafik scatter dapat ditampilkan pada Gambar 5.1.

Gambar 5.1
Grafik Scatter Plot



Sumber : Data Diolah, 2019

Pada tampilan graphic Scatter Plot menunjukkan pola sebaran pada titik-titik dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dalam penelitian ini dapat disebut tidak mengandung heteroskedastisitas.

c. Autokorelasi

Autokorelasi adalah suatu kondisi dimana variabel pengganggu berada pada periode waktu yang berbeda. Untuk mengenali ada tidaknya autokorelasi dapat divisualisasikan dengan nilai DurbinWatson. Jika harga DurbinWatson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua), maka dapat dikatakan bahwa pemeriksaan ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil pemeriksaan ini dapat dilihat dari penelusuran penyiapan informasi yang disusun oleh penelitian menggunakan SPSS ver. 20 menunjukkan bahwa harga DurbinWatson adalah 1.712, sehingga dapat dikatakan pengujian ini tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.11

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.854 ^a	.729	.717	.88668	1.244

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

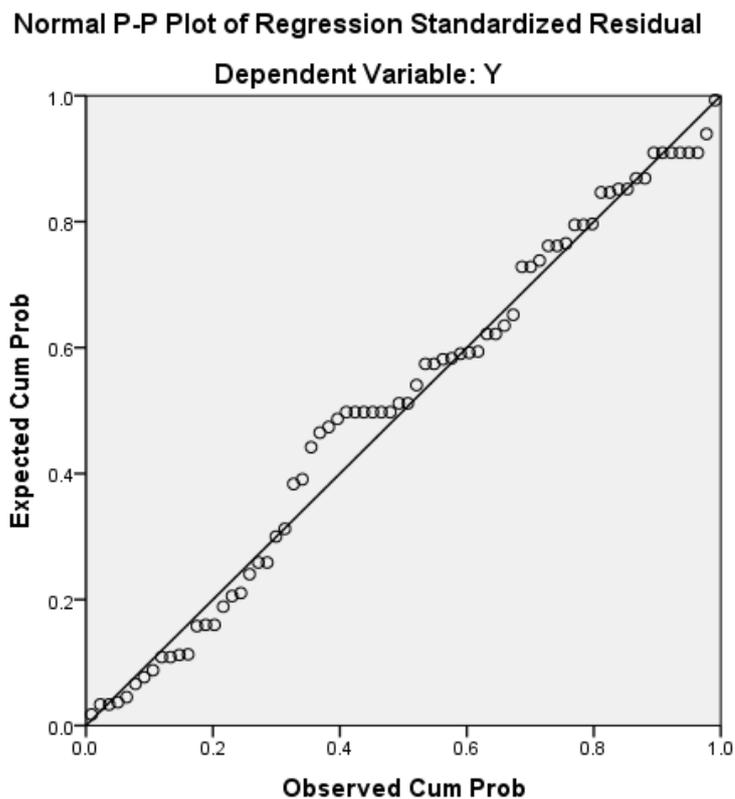
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

d. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan normal dapat diselesaikan dengan melihat gambaran grafik perbandingan informasi persepsi dan sirkulasi yang mendekati distribusi biasa. Dari penelitian ini, sangat terlihat uji normalitas menunjukkan sifat-sifat yang khas dengan menunjukkan garis besar plot kemungkinan yang membentuk desain garis lurus seperti yang ditunjukkan pada Gambar 5.2 di bawah ini:

Gambar 5.2
Uji Normalitas



Sumber : Data Diolah, 2019

5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan dasar persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Budaya organisasi

X₂ = Pendidikan

X₃ = Tambahan penghasilan pegawai

b₀ = Konstanta

b₁₋₃ = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Gunakan alat bantu program analisis data versi SPSS. 20 sehingga nilai koefisien regresi masing-masing variabel meliputi budaya organisasi, pendidikan dan tambahan penghasilan pegawai, dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 5.12
Hasil Perhitungan Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.796	1.406		-.566	.573		
X1	.380	.108	.369	3.518	.001	.362	2.759
X2	.456	.103	.352	4.437	.000	.634	1.578
X3	.260	.089	.274	2.917	.005	.451	2.216

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil SPSS diperoleh koefisien perhitungan regresi, maka persamaan regresi menjadi:

$$Y = 0,796 + 0,380X_1 + 0,456X_2 + 0,260X_3$$

Persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut::

1. Rumus regresi linier berganda untuk mendapatkan nilai konstan -0,796 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi budaya organisasi, pendidikan dan tambahan penghasilan pegawai nilainya tetap/konstan maka kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang mempunyai nilai sebesar -0,796.

2. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_1) sebesar 0,380 berarti ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,380 sehingga apabila skor budaya organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,380 poin.
3. Nilai koefisien regresi pendidikan (X_2) sebesar 0,456 yang artinya pendidikan berpengaruh positif sebesar 0,456 terhadap kinerja pegawai Dinas Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinlang. Oleh karena itu, jika skor pendidikan meningkat 1 poin, maka skor kinerja staf Panitia Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinlang juga akan meningkat sebesar 0,456 poin
4. Nilai koefisien regresi pendapatan tambahan pegawai (X_3) sebesar 0,260 yang artinya tambahan pendapatan pegawai berpengaruh positif hingga 0,260 terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang. Oleh karena itu, jika nilai tambahan pendapatan pegawai bertambah 1 poin, maka nilai kinerja pegawai Bappenas akan meningkat sebesar 0,260 poin.

5.1.7. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu:

- Uji t (uji parsial)

- Uji F (uji simultan)
- Uji beta (uji dominan)

Menggunakan pengolahan untuk menganalisis data SPSS ver. 20, dapat digambarkan dan dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengujian Parsial (Uji-t)

Saat menguji variabel secara parsial atau independen, variabel independen (X) dibandingkan dengan variabel dependen (Y) menggunakan uji t. Dapat dilihat pada hasil pengolahan data SPSS versi 20 yang terlihat pada Tabel 5.13 dibawah:

Tabel 5.13

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.796	1.406		-.566	.573		
1 X1	.380	.108	.369	3.518	.001	.362	2.759
X2	.456	.103	.352	4.437	.000	.634	1.578
X3	.260	.089	.274	2.917	.005	.451	2.216

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Hasil uji-t variabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang (Y)

a) Menetapkan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$, yang artinya bagian X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y, atau variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Dinas Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang.
- $H_1 : b_1 \neq 0$, yang artinya bagian X1 berpengaruh signifikan terhadap Y atau variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang.

b) Menghitung nilai t test

Diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebanyak 3,518 dengan tingkat signifikan sebanyak 0,001, berdasarkan dari hasil perhitungan dengan menggunakan analisa SPSS ver. 20

c) Kriteria penerimaan

Gunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan $(n-k-1) = 68$. Tentukan tabel t sebanyak 1,9944.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Karena t_{hitung} sebanyak 3,518. lebih tinggi dibanding dengan t_{tabel} sebanyak 1,9944 artinya variabel budaya organisasi secara signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang.

1. Pengaruh pendidikan (X_2) terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang (Y)

- Merumuskan hipotesis
- $H_0 : b_2 = 0$, berarti bagian X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y, atau variabel pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang .
- $H_1 : b_2 \neq 0$, berarti X_2 secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel pendidikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang.

- Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan versi SPSS. 20, kita dapat melihat bahwa nilai t hitung variabel pendidikan adalah 4,437 dengan tingkat signifikansi 0,000

- Kriteria penerimaan

Kriteria penerimaan menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 68$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,9944.

- Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Karena t_{hitung} sebanyak 4,437 lebih tinggi jika dibanding dengan t_{tabel} sebanyak 1,9944 artinya variabel pendidikan secara signifikan berpengaruh atas kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang.

3. Pengaruh tambahan penghasilan pegawai (X_3) terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang (Y)

a. Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$, artinya secara parsial X_3 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang.
- $H_1 : b_3 \neq 0$, artinya X_3 berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Y atau ada pengaruh variabel tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang.

b. Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan alat uji SPSS ver. 20 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel tambahan penghasilan pegawai sebesar 2,917 dengan tingkat signifikan sebanyak 0,000.

c. Kriteria penerimaan

Kriteria penerimaan dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $(n-k-1) = 68$ yang ditentukan oleh t_{tabel} 1,9944.

d. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Karena t_{hitung} 2,917 lebih besar dari t_{tabel} 1,9944, hal ini berarti variabel tambahan penghasilan pegawai signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 20 diketahui tiga variabel bebas/independen (X) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang, dengan uraian sebagai berikut:

- Variabel budaya organisasi (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 3,518 > t_{tabel} 1,9944$
- Variabel pendidikan (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 4,437 > t_{tabel} 1,9944$
- Variabel tambahan penghasilan pegawai (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 2,917 > t_{tabel} 1,9944$

b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Fungsi dari uji-F adalah untuk menguji variabel-variabel budaya organisasi, pendidikan dan tambahan penghasilan pegawai, benarkah dari ketiga variabel yang diuji memiliki pengaruh pada saat yang sama dalam hal kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang. Analisis dilakukan dengan menggunakan alat pengolah data SPSS ver. 20 ditunjukkan pada Tabel 5.14 berikut :

Tabel 5.14

Hasil Uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.038	3	48.013	61.069	.000 ^b
	Residual	53.462	68	.786		
	Total	197.500	71			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors : (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Diolah, 2019

Mengacu pada hasil perhitungan SPSS ver. 20 dilihat pada tabel, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

- a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_1 : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)..

- b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisis data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 61.069 dengan signifikansi 0,000

- c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 68$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,70$.

- d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Karena nilai F_{hitung} sebanyak 61,069, artinya variabel bebas/independen (X) yang terdiri dari budaya organisasi, pendidikan dan tambahan penghasilan pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang dapat dianggap

signifikan karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 61.069$ lebih tinggi dari $F_{tabel} = 2.70$ atau dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji dominan atau uji beta digunakan untuk menguji variabel bebas atau independen (X) yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat atau bebas (Y) dengan menunjukkan variabel dengan normalisasi koefisien beta tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat tabel sebagai berikut:

Tabel 5.15
Hasil Uji Beta
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.796	1.406		-.566	.573		
1 X1	.380	.108	.369	3.518	.001	.362	2.759
X2	.456	.103	.352	4.437	.000	.634	1.578
X3	.260	.089	.274	2.917	.005	.451	2.216

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized didapatkan variabel yang meliputi budaya organisasi, tingkat pendidikan dan tambahan penghasilan

pegawai maka yang memiliki pengaruh terbesar atas kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang adalah variabel tambahan penghasilan pegawai (X_3).

Penelitian ini juga menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R-square) dan dapat divisualisasikan pada tabel berikut:

Tabel 5.16
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.854 ^a	.729	.717	.88668	1.244

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R-square) 0,729 dapat dipahami sebagai variabel bebas atau independen (X) meliputi budaya organisasi, pendidikan dan tambahan penghasilan pegawai yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang hingga 72,9%, sedangkan sisanya hingga 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan uji-t dengan memakai program analisis data SPSS versi. 20 maka diketahui bahwa tiga variabel bebas atau independen (X) signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang, dimana variabel budaya organisasi (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 3,518 > t_{tabel} 1,9944$

Budaya organisasi (X_1) merupakan seperangkat asumsi atau sistem kepercayaan, nilai dan norma yang diperkuat dalam suatu organisasi dan menjadi acuan perilaku bagi anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal, integrasi eksternal dan internal (Tika, 2006:11). Indikator budaya organisasi dalam penelitian ini meliputi: inisiatif individu, kemampuan untuk menoleransi tindakan berisiko, kepemimpinan, integrasi dan dukungan manajemen.

Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_1) sebesar 0,380 yang artinya terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,380, maka jika skor budaya organisasi meningkat sebesar 1 poin, peningkatan skor kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembanguna Daerah Kabupaten Pinrang skor kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 1 poin yakni 0,380 poin.

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya dan kesimpulan yang dilakukan oleh peneliti lain, dapat diketahui bahwa anggapan yang menyatakan budaya organisasi adalah faktor yang menentukan keberhasilan operasi organisasi. Keberhasilan organisasi dalam menerapkan sikap atau kualitas

budaya otoritas dapat mendorong organisasi untuk terus berkembang secara layak.. Hal ini terbukti dari hasil-hasil olahan data dengan menggunakan teknik analisis data melalui rumus regresi linear sederhana, product moment, dan koefisien determinasi yang telah dipaparkan di atas.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Manumpun Tua Tamba (2012) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Tri Rodiyah (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh Nita Salasari Pratomo (2012) yang menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dimana ketiga penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya mampu menguatkan penelitian ini, yakni adanya pengaruh antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Yang membedakan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek yang diteliti.

5.1.2. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja

Berdasarkan uraian uji-t menggunakan program analisis data SPSS ver. 20, diketahui bahwa tiga variabel bebas atau independen (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang, dimana pendidikan (X_2) dengan nilai t_{hitung} 4,437 > t_{tabel} 1,9944

Pendidikan (X_2) adalah merupakan proses sistematis guna meningkatkan keterampilan secara teori, konseptual, dan etis pegawai bermanfaat dalam

pengembangan ilmu sehingga mampu bekerja secara baik sesuai dengan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2014). Indikator pendidikan dalam penelitian ini meliputi : keahlian teoritis, dan keahlian konseptual, moral pegawai.

Pendidikan sebagai salah satu faktor yang harus dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pegawai dalam organisasi tersebut. Pendidikan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang yang paling dominan adalah pegawai yang berlatar belakang Pendidikan Stara 1 (S-1). Hal tersebut menggambarkan bahwa secara kualitas, sumber daya manusia pegawai sudah cukup baik. Salah satu upaya untuk memenuhi kualitas sumber daya manusia pada setiap bidang pekerjaan adalah kesesuaian pendidikan. Pendidikan yang relevan dengan bidang pekerjaan dicapai untuk mengkoordinasikan tugas dengan pekerjaan yang sedang dilakukannya (job description) dan menunjukkan kesesuaiannya dengan pencapaian tujuan melakukan pekerjaan dengan cara yang lebih efisien dan efektif. Dengan demikian, relevansi pendidikan pegawai dengan bidang pekerjaan pegawai menjadi dasar untuk menentukan tujuan organisasi.

Nilai koefisien regresi pendidikan (X_2) sebesar 0,456 mengandung arti bahwa terdapat pengaruh positif pendidikan terhadap Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,456, sehingga jika nilai pendidikan meningkat 1 poin maka akan diikuti dengan peningkatan nilai kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang sebanyak 0,456 poin.

Temuan ini mendukung teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005). Pendidikan memainkan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebagai proses sistematis yang membantu mengembangkan pengetahuan secara berurutan dan meningkatkan konsep teoritis dan kemampuan moral karyawan. Bekerja dengan terampil dengan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang salah satunya dilakukan oleh penelitian Gidion (2014) berjudul “Pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi serta budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Lembaga Pemasarakatan Wanita Kelas II di Medan”, dan ditemukan memiliki situasi yang sama di Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal

5.1.3. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja

Berdasarkan uji-t menggunakan program analisis data SPSS ver. 20 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas atau independen (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang, dimana variabel tambahan penghasilan pegawai (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 2,917 > t_{tabel} 1,9944$

Tambahan penghasilan pegawai (X_3) merupakan semua penghasilan berupa uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang didapatkan pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Aritonang, 2015:2). Indikator tambahan penghasilan pegawai dalam penelitian ini adalah : upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Nilai koefisien regresi tambahan penghasilan pegawai (X_3) sebanyak 0,260 yang artinya terdapat pengaruh positif tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang sebanyak 0,260 sehingga jika skor penghasilan tambahan pegawai meningkat sebesar 1 poin, maka peningkatan skor kinerja Bappenas Kabupaten Pinrang juga akan meningkat sebesar 0,260 poin.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Nurul Hidayah, 2016, dengan judul; Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervensi (Studi kasus pegawai Jurusan Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta). Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linier sederhana yang nilai t_{hitung} adalah 2,142, lebih besar dari 1,991 pada t_{tabel} . Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linier sederhana dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,595, 1,991 lebih besar dari t_{tabel} dan koefisien intermediet sebesar 0,154. Oleh karena itu kita dapat menyimpulkan bahwa tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

Dan Penelitian oleh Wenny Soliany Permata Sari, 2010. Judul; Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pelayanan kependudukan di Kelurahan Petojo Utara, Kecamatan Gambir, Pemerintah Pusat Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam perhitungan regresi, kita dapat menyimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pelayanan lebih besar daripada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pelayanan.

5.1.4. Pengaruh Budaya organisasi, pendidikan dan Tambahan penghasilan pegawai terhadap Kinerja

Dari uraian uji F, karena nilai F_{hitung} sebanyak 61,069, yang artinya variabel bebas atau independen (X) yang terdiri dari budaya organisasi, pendidikan dan tambahan penghasilan pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang dapat dikatakan signifikan karena hasil pengujian menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 61,069$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kinerja pegawai adalah derajat keberhasilan prestasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, meliputi tercapainya sasaran kerjanya, adanya kemampuan melaksanakan pekerjaan serta terpenuhinya dukungan yang diterima dalam lingkungan organisasi. Anwar Prabu (2009: 9) mengartikan bahwa kinerja yang sebenarnya berasal dari kata job performance yang disebut juga dengan actual performance atau prestasi kerja atau prestasi yang sebenarnya dicapai oleh karyawan seorang pegawai. Indikator dalam penelitian ini yaitu : kuantitas kerja, kualitas kerja, jangka waktu output dan kerjasama.

Nilai koefisien determinasi (R-square) sebesar 0,729 yang berarti bahwa variabel bebas atau independen (X) yang terdiri dari budaya organisasi, tingkat pendidikan dan tambahan penghasilan pegawai memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang sebanyak 72,9%, sedangkan sisanya 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Faktor yang mempengaruhi keberhasilan adalah kemampuan dan faktor motivasi (inspirasi) menunjukkan bahwa motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menangani situasi kerja. Sikap psikologis yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan pekerjaan yang siap secara mental (siap secara intelektual, sungguh-sungguh, dan situasional). Hal yang sama juga dikemukakan oleh Prawirosentono (2012:2) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atas dasar wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi dengan tidak melanggar hukum dan beretika. Kinerja perusahaan merupakan bagian dari kinerja pegawai, apabila kinerja pegawai buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tujuan organisasi. Agar kinerja bisa tetap terjaga dan meningkat suatu perusahaan atau institusi harus memiliki cara untuk dapat meningkatkan kinerja. Cara-cara tersebut harus bisa merangsang pelaku perusahaannya, dalam hal ini pegawainya.

5.1.5. Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja

Mendasar pada hasil beta standar diketahui bahwa variabel yang meliputi budaya organisasi, pendidikan dan tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang yaitu variabel tambahan penghasilan pegawai (X_3).

Dari sudut pandang Mathis dan Jackson (2010: 49), salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah adanya tambahan penghasilan pegawai.

Mahmudi (2015:179) berpendapat kinerja tidak dapat dilepaskan dari tambahan penghasilan pegawai. Tambahan penghasilan pegawai merupakan faktor penting dalam kinerja perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:18), penghasilan tambahan pegawai adalah semua penghasilan berupa uang, baik langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi. Tambahan penghasilan pegawai sangat penting bagi pekerja itu sendiri sebagai individu, karena penghasilan tambahan pekerja merupakan cerminan atau acuan dari pekerjaan yang telah dilakukan. Besarnya penghasilan tambahan seorang pegawai cukup mempengaruhi kinerja, motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada tingkat disiplin pegawai. Jika pegawai terdorong untuk disiplin maka kinerja pegawai akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Pernyataan ini juga didukung oleh Mahmudi (2015: 180.181) yang menegaskan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan dan semangat kerja para karyawan di perusahaan tersebut.

Tambahan penghasilan pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan di perusahaan. Keadilan dan Kesejahteraan Pendapatan karyawan melengkapi peningkatan moral dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Tambahan penghasilan pegawai menjadi suatu dorongan atau motivasi bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Sehingga para pegawai berlomba untuk meningkatkan kreatifitas pada perusahaan tersebut. Untuk mereka yang dapat terus meningkatkan kreatifitas, maka tambahan penghasilan pegawai pun akan bisa meningkat seiring dengan tingginya kinerja dan kreativitas pegawai tersebut. Namun bagi pegawai yang belum mampu meningkatkan kreatifitasnya maka peningkatan tambahan penghasilan pegawai pun tidak akan diperoleh sehingga tak jarang membuat pegawai frustrasi yang akhirnya kinerja pegawai tersebut pun akan semakin menurun.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka ditarik beberapa simpulan berikut :

1. Budaya organisasi, pendidikan, dan tambahan penghasilan pegawai sebagian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang, masing-masing dengan nilai t_{hitung} 3,518 > t_{tabel} 1,9944, dengan nilai t_{hitung} 4,437 > t_{tabel} 1,9944, dan nilai t_{hitung} 2,917 > t_{tabel} 1,9944.
2. Budaya organisasi, pendidikan dan tambahan penghasilan pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang, berdasarkan pengujian bahwa hasil $F_{hitung} = 61,069$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Variabel tambahan penghasilan pegawai mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan disarankan untuk perbaikan kinerja pegawai, yaitu :

1. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang memiliki budaya organisasi yang cukup baik untuk dijadikan sebagai tolak ukur dalam prosesnya. Kedepannya diharapkan budaya organisasi dalam penerapannya dapat lebih ditingkatkan lagi sehingga benar-benar terserap dan pegawai dapat memahami arti dari budaya organisasi sehingga tercipta budaya organisasi yang positif yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Berkenaan dengan permasalahan relevansi pendidikan terhadap bidang pekerjaan pegawai, sebaiknya diarahkan pada kesesuaian pendidikan terhadap bidang pekerjaan pegawai yang setara dengan kondisi objektif pada pendidikan pegawai.
3. Kepada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang, kinerja harus lebih ditingkatkan tidak hanya untuk meningkatkan pendapatan pegawai, tetapi juga untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian serupa dengan penelitian yang lebih besar, misalnya menambah jumlah item kuesioner dan jumlah sampel penelitian untuk mendapatkan hasil kunci yang lebih tepat.

6.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menghasilkan spekulasi dengan mencoba membatasi sebanyak mungkin unsur-unsur lain yang dapat mengurangi pentingnya hasil penelitian yang telah dicapai. Betapapun tingginya tingkat ketepatan suatu instrumen/alat yang digunakan dalam mengukur dugaan-dugaan, dan terlepas dari seberapa hati-hati estimasi yang dibuat oleh peneliti, tidak akan luput dari kesalahan. Berlaku juga untuk penelitian ini.

Maka dengan segala kerendahan hati, penulis menyatakan bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan. Salah satu yang paling mungkin adalah proses pengumpulan data, di mana responden memberikan penilaian terhadap pernyataan yang dibuat dengan menggunakan alat ukur skala Likert, dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektivitas.

Sehubungan dengan metode yang digunakan yaitu metode survei yang tidak memerlukan pengendalian terhadap variabel penelitian, kebenaran keefektifan hipotesis hanya didasarkan pada keyakinan akan penemuan melalui pengujian hipotesis.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Elek Media Komputindo.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Aritonang, Keke T. 2015. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR* Jakarta. Guru SMP Kristen 1 BPK PENABUR. Jakarta : Jurnal Pendidikan Penabur No.04. Th.IV. Juli 2015.
- As'ad. 2010. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberti Yogyakarta.
- Azwar. Saifuddin. 2014. *Dasar-dasar Psikometri*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bambang, 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar*, Tesis MM, STIE-AUB Surakarta
- Fuad Mas'ud. 2014. *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep & Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Koesmono, 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur". Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra <http://puslit.petra.ac.id/~puslit/journal>.
- Mahsun Mohammad. 2011. *Penelitian Bahasa : Berbagai Tahapan Strategi, Metode, dan Teknik-Tekniknya*. Mataram: Dirjend Dikti.
- Mangkunegara AP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara AP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rosdakarya
- Mathis Robert L & Jackson H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Mc Kenna et.al. 2012. *The Essence Of Human Resource Management*, London : Hall International (uk) Ltd.
- Ndraha. 2013. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Notoatmojo. Soekidjo. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Nurmianto dan Wijaya. 2013. *Evaluasi Jabatan Dan Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SPKK) Berbasis Kompetensi Di PT Pelindo III Cabang Surabaya (Studi Kasus Di Divisi Terminal Nilam Dan Berlian)*, *Proceedings Seminar Nasional, TIMP3*, Hotel Novotel, 23 Juli 2013, Surabaya.
- Prasojo, 2014. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar*, Tesis MM, Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Robbins. 2012. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Edisi Ke-8. Jakarta: Prehalindo.
- Ruki. Cevich. 2013. *Organization, Nith Edition*, Irwin Inc.
- Siagian, P Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siswanto. 2011. *Pencairan Dana Kompensasi di Bekasi Rawan Keributan*, dalam <http://www.tempointeraktif.com/>, Selasa 18 Oktober 2014.
- Soekidjo. 2013. *Pendidikan dan Perilaku kesehatan*, Jakarta : Rinka Cipta
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabeta
- Sukmawati, 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, PEMBERDAYAAN Sumber Daya Manusia, Motivasi, Komunikasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Wonogiri*, Tesis MM, STIE-AUB Surakarta.
- Sulistiyani. Ambar T. Dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

- Sumantri, S. 2015. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, Fakultas Psikologi Unpad.
- T. Hani Handoko. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Thoha. 2010. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT.Rajawali. Jakarta.
- Tika, Pabundu. 2011. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tjokromidjojo. B. 2013. *Reformasi nasional Penyelenggaraan Good Gavernance dan Perwujudan Masyarakat Madani*. Jakarta: LAN RI
- Umar. 2011. *Evaluasi Kinerja Organisasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Yamit, 2015. *Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Kajian Bisnis dan Manajemen Sinergi*. Edisi Khusus on Human Resources, Hal. 111 - 127

VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL

Uji Validitas dan Reliabilitas (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.752	.753	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	15.3056	8.581	.470	.305	.727
No.2	15.5833	8.754	.529	.341	.704
No.3	15.2222	9.527	.456	.209	.729
No.4	15.0833	7.289	.613	.424	.670
No.5	15.5833	8.894	.540	.418	.701

Uji Validitas dan Reliabilitas (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.668	.734	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	8.1250	1.829	.745	.607	.400
No.2	8.6528	1.441	.486	.530	.570
No.3	8.3889	1.537	.355	.230	.781

Uji Validitas dan Reliabilitas (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.735	.734	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	11.7500	4.246	.478	.247	.701
No.2	12.0139	3.986	.561	.320	.654
No.3	11.8472	3.878	.601	.363	.630
No.4	12.1806	4.263	.466	.230	.709

Uji Validitas dan Reliabilitas (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.745	.743	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	12.6806	4.277	.469	.302	.725
No.2	12.8194	3.502	.700	.568	.585
No.3	12.8472	4.047	.515	.479	.700
No.4	12.4028	4.526	.483	.276	.716

TABULASI HASIL KUESIONER PENELITIAN

NO	BUDAYA ORGANISASI (X1)	PENDIDIKAN (X2)	TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (X3)	KINERJA (Y)
1	22	13	13	15
2	21	14	15	17
3	19	11	14	15
4	21	12	18	16
5	20	10	15	15
6	18	13	16	16
7	21	12	16	18
8	21	11	16	17
9	19	12	15	16
10	21	13	18	18
11	20	13	16	16
12	23	14	18	19
13	23	13	16	18
14	21	12	16	18
15	21	12	17	16
16	23	14	19	18
17	23	14	18	20
18	23	12	17	18
19	23	14	18	19
20	23	12	18	19
21	17	11	12	14
22	21	13	16	18
23	23	14	18	19
24	21	12	17	18
25	19	11	13	17
26	23	15	18	20
27	20	12	16	17
28	20	13	14	17
29	21	12	16	18
30	21	12	16	18
31	21	14	16	18
32	22	12	19	18
33	19	10	15	14
34	22	14	18	17
35	23	12	16	17

36	23	12	18	17
37	23	14	18	20
38	23	12	17	18
39	23	14	18	19
40	23	12	18	19
41	17	11	13	14
42	21	13	16	18
43	23	14	18	19
44	21	12	17	18
45	19	11	13	15
46	23	15	18	20
47	20	12	17	17
48	20	13	14	17
49	21	12	16	18
50	21	12	16	18
51	21	14	16	18
52	22	12	19	18
53	19	10	15	14
54	22	14	18	17
55	23	12	16	17
56	23	12	18	17
57	22	14	18	18
58	21	14	18	18
59	21	12	16	17
60	19	13	13	15
61	23	15	17	18
62	20	12	13	16
63	22	12	18	17
64	22	13	17	18
65	19	11	14	14
66	23	14	19	20
67	22	14	18	20
68	18	10	15	13
69	22	14	14	16
70	20	10	17	15
71	20	12	16	16
72	23	14	18	19

ANALISIS STATISTIK

Regression X1, X2, X3, Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.854 ^a	.729	.717	.88668	1.244

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.038	3	48.013	61.069	.000 ^b
	Residual	53.462	68	.786		
	Total	197.500	71			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

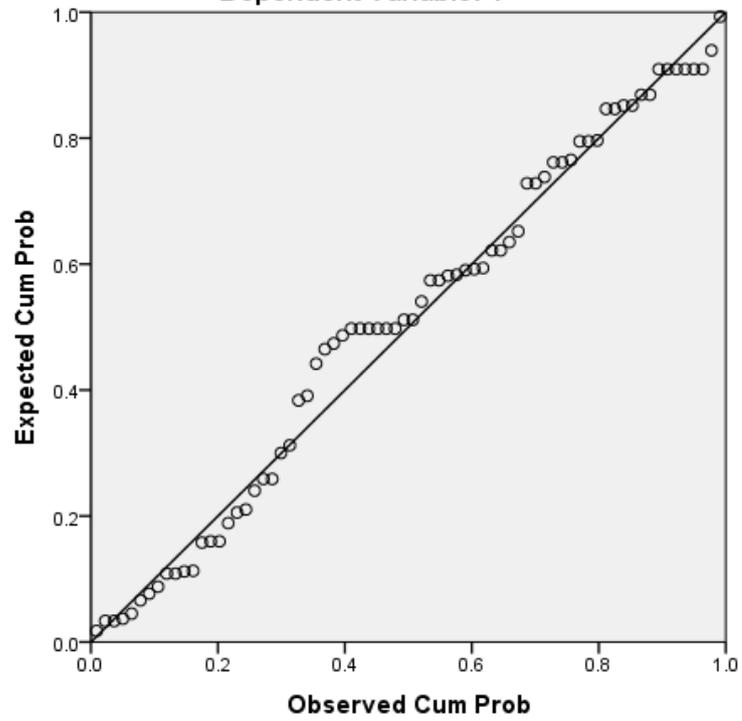
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-	1.406		-.566	.573		
1 X1	.796						
X1	.380	.108	.369	3.518	.001	.362	2.759
X2	.456	.103	.352	4.437	.000	.634	1.578
X3	.260	.089	.274	2.917	.005	.451	2.216

a. Dependent Variable: Y

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Scatterplot

Dependent Variable: Y

